

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПРИНЦИПЫ

Агаларов Х.Р ст.УПм15-1

Тюменский Индустриальный Университет

Управлять человеком - это значит управлять мотивами его поведения. Этот вид воздействия, т. е. воздействие на мотивы, признается наиболее результативным в сравнении с прямым воздействием. Но одновременно это и более сложный путь воздействия, поскольку требует выбора стимулов, не только точно соответствующих тем целям, которые стоят перед организацией, но и мотивам поведения работников. Важнейшую роль в системе управления персоналом играют мотивация и стимулирование работника. В данной статье раскрываются основные понятия и принципы мотивации. Объясняется различие между понятием «мотивация» и понятием «стимулирование». Раскрываются значение понятия «стимулирование» Дается ответ на такие вопросы как «Что такое мотивация?» «Для чего нужна мотивация?» «Как правильно мотивировать сотрудников?» «Какие задачи можно решить с помощью мотивации?» «Какие бывают социальные потребности у человека?»

Ключевые слова: Мотивация трудовой деятельности, мотивация, стимулирование, стимул, мотив, материальные потребности, духовные потребности.

MODERN THEORIES OF MOTIVATION: BASIC CONCEPTS AND PRINCIPLES

Manage the person is to control the motives of his behavior. This type of impact, i.e. the impact on the motives, is most effective in comparison with direct effects. But while this is a more complex route of exposure because it requires a choice of incentives is not only appropriate for the goals that lie before the organization, but the motives of workers. A crucial role in the personnel management system is played by the motivation and stimulation of the employee. This article describes the basic concepts and principles of motivation. Explains the difference between the concept of "motivation" and "stimulation". Reveals the importance of the concept of "stimulation" is Given the answer to such questions as "What is motivation?" "Why do we need motivation?" "How to motivate employees?" "What could you do with motivation?" "What are the social needs of man?"

Key words: Motivation of labor activity, motivation, stimulus, incentive, motive, material needs, spiritual needs.

В экономической литературе понятие «мотивация трудовой деятельности» трактуется несколько раз, но большинство определений во многом схожи. По мнению некоторых авторов, мотивация — это сознательное стремление к определенному типу удовлетворения нужд, к успеху. Другие авторы под мотивацией считают все то, что активизирует деятельность человека.

Авторы популярного учебника по основам менеджмента трактуют мотивацию процессом побуждений себя и других к деятельности чтобы достичь свои личные цели и цели организации.

Наиболее распространенными являются определения мотивации как движущая сила поведения, как побуждение человека активно действовать с целью удовлетворения своих нужд. Мотивацию трактуют и как состояние лица, которое характеризует уровень активности и направленности действия человека в определенной ситуации. При этом мотивация является поводом, причиной, объективной необходимостью что либо сделать, побуждение к определенному действию [1,с.10].

Говоря о интересе сотрудника в высокой производительности своего труда, менеджеры используют такие термины, как «стимулирование» и «мотивация» как близкие по значению синонимы. Считается, что значительной разницы между ними нет. Это в корне ошибочная для современных менеджеров-практиков тенденция.

В таком понимании зачастую и кроются основные причины многих проблем в управлении персоналом.

Мотивация это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют поведение, формы деятельности, дают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей и целей организации.

Мотивация — это совокупность всех побуждений, которые оказывают влияние на поведение человека[2,с.12].

Мотивация в современном мире представляет собой совокупность внешних и внутренних сил, оказывающих существенное влияние на поведения человека.

Все, что вызывает человека на его определенные действия, на его внешние и внутренние силы – это и есть мотив, он предопределяет что нужно делать, чтобы удовлетворить человеческие потребности.

Стимул – это внешний толчок, внешняя причина и побуждение к действию. Мотивация в системе управления персоналом рассматривается как процесс активации мотивов сотрудников и создание стимула для побуждения эффективного труда персонала. К слову мотивация применяются такие синонимы как: стимулирование и мотивирование[3,с.28]. Цель мотивации – формирование комплекса условий, которые побуждают человека к действиям, направленным на эффективное достижение цели.

В основе современных теоретических методов, сформулированных психологическими науками, которые исследует механизмы и причины целенаправленного поведения человека,

мотивация трактуется движущей силой поведения человека, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, побуждений и целей человека.

Общую характеристику процесса мотивации можно представить, если определить используемые для его объяснения понятия: потребности, мотивы, цели.

Общая схема мотивационного процесса, которая отражает цикличность и взаимосвязь мотивов, целей и потребностей представлена на рисунке 1.1

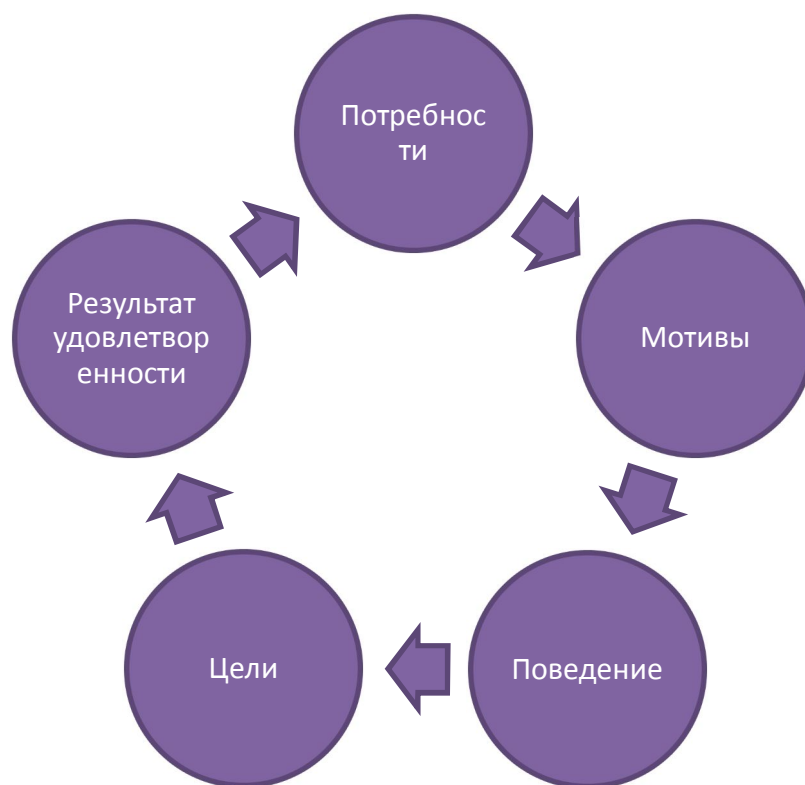


Рисунок 1.1 - Мотивационный процесс [4, с.312]

С помощью мотивации руководство предприятия может решать следующие задачи.
(Рисунок 1.2)



Рисунок 1.2-Мотивационные задачи [5, с. 236]

Даная модель подразумевает много факторов и предоставляет только одно представление о мотивах и потребностях. Мотивирование, в равной мере как действительный процесс может быть гораздо сложнее. Двигающие человеком мотивы, подвергаются частым переменам и создаются под воздействием общего комплекса внешних и внутренних обстоятельств - перспектив, образования, социального положения, материального благосостояния, общественного мнения и т.п. В следствии этого прогнозировать действия членов коллектива в ответ на разные системы мотивации весьма трудно. Причина – это то, что же вызывает установленные действия человека, его внутренние и внешние двигающие силы. Мотивация определяет, что и как следует осуществлять с целью удовлетворения потребностей человека.

Стимул это внешнее стремление к действию, побудительная причина. Потребности – это нужда в чем-то, объективно нужном с целью поддержания жизнедеятельности и развития организма, личности и общественной категории. В зависимости от объекта выделяют материальные и духовные потребности. Материальные (био) потребности– совокупность материальных благ, имеющие материальную форму и выступающие в качестве главного побудительного мотива рабочей деятельности человека. Разновидностями материальных надобностей являются: дом, мебель и оборудование, одежда и обувь, транспорт и средства связи, продукты питания, предметы культуры, отдых, развлечения и др., необходимые с целью поддержания организма в обыкновенном жизнедеятельном пребывании. Духовные

(соц) потребности– совокупность духовных благ, имеющих информативную форму и нужных с целью формирования и развития личности человека. Разновидностями духовных потребностей являются: приобретение профессионального образования, принадлежность к национальности и социальной команде, самовыражение и составление плана должностной карьеры, научное и художественное творчество, культура и искусство, здравоохранение.

Принуждение.

История говорит о широком диапазоне форм принуждения, начиная с казни, пыток и физического наказания вплоть до лишения имущества, гражданства и звания. В демократичном мире в организациях применяются управленческие методы принуждения: замечания, выговоры, переводы на иную должность, строгий выговор, перенесение отпуска, сокращение с работы.

Материальное вознаграждение.

Сюда относятся стимулы в вещественно – материальной форме: заработная плата, поощрение за результат, премии из заработка и прибыли, компенсации, путевки, кредиты на приобретение авто, ссуды на строительство жилища и др.

Моральное вознаграждение.

Стимулы, нацеленные на удовлетворенность духовных и моральных потребностей человека: благодарности, почетные грамоты, доски почета, почетные звания, ученые степени, дипломы, публикации в прессе, государственные награды и др.

Самоутверждение.

Внутренние двигающие силы человека, побуждающие его к достижению установленных целей без непосредственного внешнего поощрения. К примеру, написание диссертации, публикация книжки, авторское изобретение, приобретение второго высшего образования и др. Это наиболее сильный стимул из популярных в природе, тем не менее он выражается только лишь у более развитых членов общества.

В отношении управления персоналом мотивацию допускается определить как процесс побуждения себя и иных к деятельности с целью достижения индивидуальных целей либо целей организации. Руководитель обязан предложить что-то такое, что же, по мнению сотрудников, будет достаточной целью и в том числе и стоит дополнительных стараний. Иными словами, и сама необходимость, и ожидаемое удовлетворение обязаны быть довольно мощными, чтобы быть достойной компенсацией за тяжелую работу.

Можно дать иное обозначение мотивации. Мотивация - это влияние на сотрудников фирмы с целью сосредоточить и ускорить их действия в интересах учреждения.

Список использованных источников

1. Алексеенко Л.Ф. Индустриальная психология: Учебник / Л. Алексеенко. – СПб.: , 2012. – С.28.
2. Арухин Е.В Как стимулировать и мотивировать труд / Юнити – Дана, 2010. – С.306.
3. Аченский Р.Л. Психология менеджеров / Р.Л. Аченский. – М., Делор, 2013. С.253.
4. Альчик М.В. Анализируем и даем оценку мотивации в организациях / М.В. Альчик. – М.: Экономистъ, 2007. – С.104.
5. Альнер Р.Т. Системные подходы в организациях / Р.Т. Альнер 2012. – 21-С.22.
6. Абелин Е.Н. Персонал и их работа. / Е.Н. Абелин, 2013. – С.16.
- 7.Методические указания об оценивании профессий на предприятии, Арбач, М.Э: Экономика, 2011. – С.22.
8. Ключевые моменты соц. управляемости: теория: Учебник. п./ А.С. Аборин. – М.: Экономика, 2009. – С.23.
9. Димонова Н.В Способы мотивации трудовой деятельности/ Н.В. Димонова // Человек в трудовой деятельности. – 2011. С. 95-100.