

Мотивация персонала

О.М. Володько

Белорусский национальный технический университет

Мотивация – побуждение к деятельности, процесс заинтересования себя и других к работе, воздействие на поведение человека для достижения личных, коллективных и общественных целей. Мотив (от франц. Motif – побуждение)– внутреннее явление.

Мотивацию можно рассматривать как совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой некоторых усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости [1].

Мотивация совместно со стимулированием представляют собой две стороны единого процесса. Если стимулирование есть совокупность внешних побуждающих воздействий, то мотивация – это внутреннее стремление работника к качественному труду. Умелое стимулирование вызывает желаемую мотивацию, поэтому мотивацию можно рассматривать как результат стимулирования.

Мотивация создает отношение к профессиональной деятельности. Сотрудник усваивает ценности и нормы трудовой культуры и этики, определяющие его отношение к труду. Мотив есть явление внутреннего мира работника, он имеет «персональный» характер и зависит от ряда внешних и внутренних факторов. Мотивирование рассматривается как процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мнений и устремлений. Мотивы трансформируются в зависимости от индивидуальных особенностей, поставленных задач и времени воздействия.

Однако имеются и общие подходы к формированию и сохранению мотивации, которая часто проявляется в привлекательности труда, в его творческом характере, в достойной оплате.

В научной литературе имеется ряд различных подходов к определению мотивов. Разные виды мотивов к производительному труду представлены в таблице.

В зависимости целей мотивации можно выделить два вида мотивирования: внешнее и внутреннее. Внешнее мотивирование (или стимулирование) есть процесс административного воздействия руководителя на подчиненных.

Таблица - Мотивы работников к труду

Вид мотива	Содержание мотива
Социальность (потребность быть в коллективе)	Потребность работать в «хорошем» коллективе, иметь уважительные отношения с коллегами и руководством, это «групповая мораль»
Самоутверждение	Приобретение уверенности в своей квалификации, в занятии достойного места в коллективе
Самостоятельность	Стремление к профессиональной независимости, желание быть «хозяином» на рабочем месте
Надежность (стабильность)	Личность предпочитает устойчивость бытия и деятельности вместо риска и неуверенности
Состязательность	Участие в организованном на предприятии соревновании, стремление к первенству в профессии и достигнутых результатах
Справедливость	Самооценка действий коллег и оценок руководства с точки зрения личного понимания справедливости
Приобретение нового (знаний, вещей)	Стремление к познанию, к приобретению профессиональных и научных знаний, а также к повышению своего материального уровня

Внутреннее мотивирование является более сложным явлением, оно связано с формированием системы ценностей индивида. Для этого важно найти психологический способ усиления желательных качеств личности работника и ослабления отрицательных [2].

Мотивация оказывает большое влияние на выполнение сотрудником работы, вместе с тем, между мотивацией и конечным результатом трудовой деятельности нет жесткой зависимости. Иногда сотрудник, ориентированный на качественное выполнение порученной работы, имеет худшие результаты, чем немотивированный.

Литература

1. Володько, В.Ф. Психология управления. В 2-х томах / В.Ф. Володько. – Минск: БНТУ, 2012.
2. Володько, О.М. Практикум по развитию креативности менеджеров / О.М. Володько. – Минск: Право и экономика, 2011.