

# ИССЛЕДОВАНИЕ, АНАЛИЗ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ МОТИВАЦИИ

*Преподаватель кафедры  
Гуманитарных социально –  
экономических дисциплин  
Чирчикского ВТКИУ  
Исмагулова Г.*

Обычно, исследования трудовой мотивации осуществляется путем социологических опросов значительного количества респондентов в различных слоях общества и получения обобщенных мотивов, стимулов, потребностей.

Каждая из существующих методик и мотивации труда по-своему индивидуальна. В настоящее время отсутствует какое-либо канонизированное учение, объясняющее, что лежит в основе мотивации человека и чем определяется мотивация. Каждый из подходов имеет что-то особенное, отличительное, что дало ему возможность получить признание теоретиков и практиков и внести существенный вклад в разработку знаний о мотивации.

Можно выделить основные направления совершенствования систем материального стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства: применение сдельно-прогрессивных систем оплаты труда, введение индивидуального и коллективного премирования и использование для стимулирования труда социальных выплат.

Поскольку в рыночных условиях существенная роль в стимулировании труда отводится премированию, следует использовать индивидуальное и коллективное премирование, что стимулирует труд каждого работника и способствует росту корпоративного духа на предприятии.

Значимость оценки мотивации персонала как важнейшего условия преодоления кризиса в сфере экономики труда требует тщательного осмысления его сущности. Стабильное внимание ученых к этой проблеме

обусловлено тем, что мотивация – многофакторная дефиниция, ее проявления исключительно сложные и многоаспектные. При этом теоретические и практические представления о характере мотивационных факторов не совпадают с их реальным практическим проявлением.

Для понимания сущности мотивации персонала в контексте экономики труда необходимо рассмотреть и проанализировать некоторые классификации теорий мотивации.

Основоположником классической теории научного менеджмента считается Ф. У. Тейлор [1]. Умозаключения ученого были просты и сводились к следующим утверждениям: если энергичные рабочие, которые работают напряженно, обнаруживают, что зарабатывают не больше ленивого работника, у них не будет интереса делать столько, сколько они могут. Чтобы решить проблему мотивации, Ф. Тейлор привнес в науку два новшества: хронометраж и систему премиальной оплаты сдельной работы, т. е. позволил работнику получать заработную плату большего размера за большую производительность. Уникальность метода Ф. Тейлора состояла в том, что он значительно увеличил вознаграждение за высокую производительность.

Многие ученые обнаружили, что четко разработанные рабочие операции и достойная заработная плата не всегда вели к увеличению производительности труда. Силы, возникавшие в ходе взаимодействия между людьми, могли превзойти и часто превосходили усилия руководителя. Иногда работники реагировали гораздо сильнее на давление со стороны коллег по группе, чем на желания руководства и на материальные стимулы.

Содержательные теории мотивации объединены общим, им присущим признаком, побуждающим человека к действию. Это потребность, или нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида. Потребность, являясь внутренней причиной активности личности, доминирует в мотивах и мотивации деятельности [2].

А. Маслоу был одним из первых исследователей, который считал, что человек, осуществляя экономическую деятельность, находится в состоянии определенной активности, зависящей от наличия потребности и объективной ситуации ее удовлетворения [3].

В некоторых теориях мотивации основной упор делается на высшие потребности: власть, успех и причастность. Люди с потребностью власти не обязательно карьеристы, рвущиеся к власти. Они могут быть неформальными лидерами, а личное их влияние возможно лишь в очень небольших группах, но этот лидер заинтересован в целях всего коллектива. Потребность в причастности реализуется людьми, заинтересованными в налаживании доброжелательных отношений и оказании помощи другим. Люди с этой потребностью будут увлечены работой с обширной возможностью социального общения.

Процессуальные теории мотивации связывают поведение людей с их восприятием конкретной ситуации и ожиданиями от возможных последствий выбранного поведения. Известны три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса и комплексная теория или модель Портера-Лоулера. Последняя концепция представляет собой комплексную теорию, включающую элементы теории ожидания и теории справедливости. Основной вывод, происходящий из этой теории, состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению, что прямо противоположно выводам теорий человеческих отношений.

По утверждению В.А. Сумина [4] каждый индивид не действует в одиночку, вне сотрудничества и отношений с другими людьми. Индивиды уникальны, независимы и обособлены, в то время как организации кооперативны. Будучи независимыми индивидами, люди могут выбирать: входить им или нет в ту или иную кооперативную систему. Свой выбор они осуществляют, опираясь на собственные цели, желания, импульсы или же при помощи рационального анализа всех доступных альтернатив.

Признанный основоположник фундаментальных наук о труде В.А. Ядов описал основную тенденцию в развитии теоретико-методологических концепций экономики труда, имеющих большое значение для понимания специфики различных подходов к исследованию мотивации [5].

В модели В.А. Ядова четко разделены мотивы и стимулы; доказано, что при определенных условиях заработная плата, в отличие от теории Ф. Герцберга [6], может стать одним из главных компонентов мотивационного слоя; подтверждена особая значимость мотивирующих факторов, связанных с работой.

В контексте исследования проблем мотивации следует рассмотреть типологическую концепцию В. И. Герчикова, в основу которой положено представление о трудовой мотивации как о преобладающих, глубинных, а следовательно, устойчивых и осознаваемых человеком побуждениях, определяющих его реальное трудовое поведение.

Выполненный анализ теорий мотивации позволяет представить модель мотивации, где присутствуют побудительные мотивы, выражающие направленность персонала организации, ценностные ориентации его деятельности и результат, т.е. необходимо будет разработать системную модель мотивации в условиях модернизации экономики и активизации субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства в основу которой должно включать:

- результаты мотивированной деятельности: интенсивность труда, производительность, выполненная работа;
- побудительные мотивы: ценность вознаграждения, ценность признания, ценность побуждения через влияния, оценка роли;
- ценностные ориентации личности: признание, справедливость, вознаграждение, внутренне и внешнее вознаграждение;
- уровень удовлетворенности от работы и мотивационных факторов.

Рассмотрев и проанализировав точки зрения на проблему мотивации ученых-исследователей, можно заключить, что имеются некоторые спорные

моменты, разрешение которых должно найти отражение в дальнейших моделях мотивации. Совершенствования модели теории мотивации могут и должны уточняться на последующих этапах развития теории управления социально-экономическими системами степенью участия в них субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства, поскольку происходит непрерывное изменение микро-, мезо- и макроэкономических параметров развития общества и, следовательно, свойств каждого из его участников. Поэтому введение в процесс мотивации новых информационных параметров имеет важное основополагающее значение для выявления мотивов, стимулов и установления параметров, оказывающих влияние на результаты трудовой деятельности персонала.

#### **Использованная литература :**

1. *Тейлор Ф. У.* Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. – М.: Контроллинг, 1991.
2. *Герчиков В. И.* Мотивация и стимулирование труда в современных условиях / В. И. Герчиков // Экономика и организация промышленного производства. – 1996. – № 6. – С. 104-112.
3. *Маслоу А.* Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999.
4. *Сумин В. А.* Регулирование деятельности персонала управления: монография / В. А. Сумин. – Донецк: ДонНТУ, 2006. – 308 с.
5. *Ядов В. А.* Мотивация труда: проблемы и пути исследования / В. А. Ядов // Советская социология. – М.: Наука, 1982. – Т. 2.
6. *Герцберг Ф.* Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Б. Блох, Б. Снидерман. – М.: Вершина, 2006. – 240 с.