

УДК 331.108.26
ББК 65.9(2)240
Х-13

Хагур Фатима Рашидовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры экономических, гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала Майкопского государственного технологического университета, т.: 8(9884)784676

**РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ
(рецензирована)**

Проблема недооценки мотивации труда в системе управления персоналом является серьезной проблемой большинства организаций. Для их успешного функционирования необходимо создание такой системы мотивации, при которой усилия, предпринимаемые всеми сотрудниками, будут направлены на достижение единой цели.

***Ключевые слова:** труд, мотивация труда, мотивы трудовой деятельности, персонал, управление персоналом.*

Khagur Fatima Rashidovna, Candidate of Sociology, associate professor of the Department of Economics, Humanities and Natural Sciences of Maikop State Technological University branch, tel.: 8 (988) 4784676.

**THE ROLE OF LABOUR MOTIVATION IN THE PERSONNEL
MANAGEMENT PROCESS
(Reviewed)**

The problem of underestimation of labor motivation in the personnel management system is a serious problem in most organizations. For their successful functioning it is necessary to create such an incentive system in which the efforts of all staff, will be aimed at achieving a common goal.

***Keywords:** labor, labor motivation, motivation of labor activity, personnel, human resources management.*

В процессе управления персоналом важную роль играет умение мотивировать и стимулировать работников, что, безусловно, является большим искусством. Наиболее успешный менеджмент обеспечивается в условиях эффективной мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Мотивация является одной из составных частей эффективного процесса управления персоналом и является одним из сложных направлений работы управленцев.

Труд является основой жизнедеятельности каждого человека. Именно труду люди посвящают основную часть своей сознательной активной жизни. Из всех занятий, труд и связанные с ним формы общественной жизни, безусловно, занимают лидирующее место. Что же значит мотивация труда? Э.А. Уткин представляет мотивацию как стремление работника к удовлетворению личных потребностей посредством трудовой деятельности [1], Борисов А.Б. определяет мотивацию как «побуждение субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования» [2, с. 405].

Но человеческая деятельность не определяется каким-то одним, а большим количеством мотивов в различных сочетаниях. Анализируя то, что заставляет трудиться нас самих и наших коллег, мы получим их длинный перечень: чувство долга, заработная плата, общественная полезность труда, престиж, карьерный рост, удовлетворение от

хорошо выполненной работы и другие. Мы получаем целый комплекс мотиваций, которые могут меняться не только от человека к человеку, но и от ситуации к ситуации. Учитывая многообразие мотивов труда, считаем необходимым рассмотрение классификации мотивов. К. Замфир в своей книге «Удовлетворенность трудом» делит мотивы труда на внутренние и внешние [3]. К внутренним относит мотивы продвигающие личность работника, его навыки и способности. К внешним – организационное окружение, социальное и экономическое окружение. Мотивы могут быть разными в зависимости от принадлежности к полу, уровню образования, возрасту и т.д. Гендерные особенности мотивов и восприятия рассматриваются в исследованиях Цикуниб С.М. [4].

В каждом человеке есть некий неизменный стержень, который влияет на все поведение. Одни рассчитывают только на материальные стимулы, другими обладает чувство долга, третьи пытаются избежать критику со стороны окружающих. Но общим направлением мотивации в поведении каждого человека проявляются различные мотивы, которые меняются в зависимости от конкретных различных ситуаций. Человек может быть участником в неинтересной для него работе, поскольку нуждается в деньгах, хотя он может работать над каким-либо изобретением из осознания его общественной полезности или просто получать удовольствие от самого процесса работы. В то же время он может рассчитывать и на премию, престиж и продвижение по работе.

Теория постановки целей, основателями которой являются Э. Лок, Т. Районе, Г. Латэм, основывается на том, что человеческое поведение предопределено целями и намерениями, которые он ставит перед собой. Данную модель можно представить следующим образом: 1) работник вначале осознает и оценивает некоторые события; 2) затем определяет цели; 3) производит в соответствии с ними конкретные действия, выполняет конкретные работы. Работник получает удовлетворение по мере получения результата. Степень исполнения работы зависит в большей степени от таких характеристик целей, как сложность, специфичность, приверженность и приемлемость [5].

Концепция партисипативного управления базируется на предположении, что работник, заинтересованно работая в организации, получая удовлетворение, трудится с большим желанием. Это предполагает признание взаимных интересов всех членов организации, что позволяет интегрировать эти интересы и усиливать заинтересованность работников в результатах трудовой деятельности. Участие работников в процессе управления мотивирует их путем предоставления возможности принимать участие в обсуждении и принятии решений по деятельности организации.

Все чаще в процессе управления персоналом используют понятия «мотивация труда» и «стимулирование трудовой деятельности». Постановка проблемы мотивации и стимулирования труда находит отражение в трудах, как и наших, так и зарубежных ученых.

Ф. Тейлором была разработана научно обоснованная система норм расходования времени для каждого вида работ или для выполнения тех или иных операций – квот, которые были ориентированы на более сильных и сноровистых работников. Когда достигалась более высокая производительность, чем та, которая требовалась по квоте, работникам платили по высокому тарифу и платили премии, что давало им возможность более полно удовлетворить свои потребности. Но если задание не выполнялось, за этим следовало увольнение или оплата по пониженным расценкам, что заставляло многих работников прилагать усилия, которые были на пределе их возможностей. Обогащение труда, согласно Ф. Херцбергу, направлено на структурирование трудовой деятельности таким образом, чтобы дать возможность исполнителю почувствовать сложность и значимость порученного ему дела, самостоятельность и независимость в выборе решений,

отсутствие монотонного труда, ответственность за реализацию задачи. Наши современники в основу мотивации труда ставят потребности, возникающие у человека в течение его жизни.

Существующие теории управления персоналом рассматривают подходы к мотивации труда через анализ сущности «человека экономического», «человека социального», «человеческих ресурсов» [6]:

- подход «человек экономический» – работник в организации рассматривается как экономический субъект, измеряется самим человеком посредством экономических показателей;

- подход «человек социальный» – базируется на справедливом вознаграждении, дифференциации его размера в зависимости от количественных и качественных трудовых достижений, лояльности, поддержании удовлетворенности трудом, учете трудового стажа, прочих организационных составляющих;

- подход «человеческие ресурсы» предполагает грамотное управление персоналом в организации со стороны руководства с использованием таких стимулов, как участие в прибылях, премиальные выплаты, инициатива, карьерный рост, удовлетворение от работы, стремление к минимизации риска.

В условиях реформирующегося общества все актуальнее становятся вопросы мотивации труда, удовлетворенности трудом, защиты интересов работников, обеспечения надлежащим условием труда, а также соответствующим уровнем социальных гарантий. Ведь, значение трудовой деятельности в социализации личности проявляется в том, что трудовая деятельность позволяет удовлетворить не только потребности человека, но и развивается сам персонал, который приобретает новые навыки, раскрывает свой талант и способности, приобретает знания. Творческий характер труда проявляется в рождении новых идей и создании прогрессивных технологий [7].

Рыночная экономика предъявляет повышение требования к качеству образования, профессионализму, квалификации рабочей силы, ее мобильности. В последние годы прослеживается тенденция все большего обострения противоречий между потребностями рынка труда в рабочей силе с определенным набором компетенций, и производством кадров с набором компетенций, на которые не предъявляется спрос. Задачей государственной политики является обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Одним из основных способов решения данной проблемы является взаимодействие высших учебных заведений и рынка труда. Установка о необходимости получения высшего образования стала нормой в современном обществе. Предпочтения подрастающего поколения касательно самоопределения на профессиональном поприще зависят от стереотипов, сложившихся относительно престижности определенных профессий и не совпадают с потребностями современного рынка труда. Назревает необходимость выявления предпочтений абитуриентов и, с учетом этих предпочтений, разработки молодежной политики, направленной на профессиональную ориентацию, для повышения эффективности воспроизводства и использования потенциала молодых специалистов.

Современная конъюнктура рынка труда в России такова, что предложение рабочей силы превышает спрос. При таких условиях выпускникам вузов на рынке труда очень сложно выдержать конкуренцию и претендовать на качественные рабочие места. В данной ситуации работодатели могут себе выбирать себе лучших из лучших выпускников с высокими интеллектуальными способностями и знанием иностранных языков. Но это только одна сторона проблемы. Другая сторона проблемы заключается в том, что потребности и запросы современных компетентных работников растут. Те условия

работы, которые бы их устраивали несколько десятков лет назад, сегодня вряд ли их удовлетворят. Возникает вопрос – как современным менеджерам привлечь и удержать у себя на предприятии работников? Очевидно, необходимо создавать рабочие места, удовлетворяющие запросам таких работников, ведь в силу своей амбициозности они не терпят невыгодных для себя условий и часто меняют рабочее место. Для этого в первую очередь нужно выяснить, какое место в жизни работников занимает работа, какие ее аспекты кажутся им наиболее важными, какими аспектами текущих рабочих мест они удовлетворены в большей или меньшей степени, что хотят изменить. Тема мотивации трудовой деятельности тесно соприкасается с проблемой выхода на рынок труда, поскольку неудовлетворенный работник, увольняясь, переходит в состояние поиска. К тому же анализ удовлетворенности поможет определить, какую именно работу хотят найти выпускники.

Особую роль при этом играет трудовой коллектив и руководство предприятия. Мы все являемся членами какого-либо трудового коллектива, во главе которого стоит руководитель. И прежде чем, руководить людьми, необходимо понимать глубинные мотивы их поведения. Каждый руководитель, определив реальную ориентацию людей, с которыми он работает, должен выработать соответствующий стиль руководства.

Таким образом, человек формируется и находится под постоянным влиянием как общественных отношений в трудовой среде, так и общественных отношений и условий жизни в более широком общественном коллективе. Поэтому перед современными науками о труде (социология труда, управление персоналом, экономика труда и др.) стоит задача: изучение влияния условий жизни вне трудовой среды на деятельность человека и на его поведение в трудовой среде, исследовать влияние места и условий обитания, семейных и общественных отношений, особенно политической деятельности в среде обитания на деятельность человека.

В настоящее время назрела объективная необходимость в повышении роли мотивации персонала и разработке новых инструментов и методов, способных помочь предприятиям стать более эффективными. Чтобы преуспеть в мире бизнеса в условиях финансового кризиса в России, современным предприятиям необходимы инновационные средства и методы управления, ориентированные на постановку целей и определение персональной ответственности сотрудников за результаты труда. Технология управления по целям, подкрепленная грамотными материальными стимулами, помогает мотивировать персонал на новые результативные шаги.

Литература:

1. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. М.: ТАНДЕМ: ЭКМОС, 2000. С. 31.
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2000. С. 405.
3. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога / Пер. с рум. М.: Политиздат, 1983. 142 с.
4. Цикуниб С.М. Гендерные особенности восприятия рекламы // Современные проблемы развития общества: экономика, право, философия и социология: сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции (Волгоград, 15-16 февраля 2011 г): в 2 ч. / Под общ. ред. И.Е. Бельских. Волгоград, 2011. С. 87-88.
5. Кошелев А.Н., Иванникова Н.Н. Основы менеджмента: учебник. М.: Экзамен, 2007, 512 с.
6. Минева О.К., Арутюнян С.А., Белик Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. М: ИНФРА-М, 2015. 272 с.

7. Хагур Ф.Р., Абреч С.И. Трудовая мотивация как важнейший элемент управления персоналом // Мир современной науки. 2015. №4(32). С. 37-42.

References:

1. Utkin E.A. *Fundamentals of motivational management*. M.: TANDEM: EKMOС, 2000. P. 31.
2. Borisov A.B. *Great Dictionary of Economics*. M.: Book World, 2000. P. 405.
3. Zamfir C. *Satisfaction with difficulty: the view of a sociologist / tr. from Rom*. M.: Politizdat, 1983. 142 p.
4. Tsikunib S.M. *Gender peculiarities of advertising perception // Modern problems of development of society: economics, law, philosophy and sociology: collection of scientific articles on the results of the international scientific-practical conference (Volgograd, 15-16 February 2011): in 2 p. / Ed. by I.E. Belskikh*. Volgograd, 2011. P. 87-88.
5. Koshelev A.N., Ivannikova N.N. *Fundamentals of Management: a textbook*. M.: Examination, 2007. P. 512.
6. Mineva D.C., Harutyunyan S.A., Belik E.A. *Motivation and stimulation of labor activity: a textbook*. M: INFRA-M, 2015. 272 p.
7. Khagur F.R., Abrech S.I. *Labour motivation as an essential element of human resources management // The world of modern science*. Number 2015. 4 (32). P. 37-42.