

ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА

М.В. Драгун

Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь
dragun.maria.v@gmail.com

Переход Беларуси к модели социально ориентированной рыночной экономики в условиях экономической нестабильности требует особого внимания к человеческому фактору, активизации неиспользованного потенциала. В настоящее время никто не оспаривает такой необходимости. Об этом свидетельствует мировой опыт, говорят современные ученые-теоретики. Отметим, что исследования в области мотивации труда в Беларуси, как и в других странах СНГ, появились не так давно. Тем не менее, на сегодняшний день сформирована значительная теоретическая и практическая база.

В данной статье автор представит анализ различных трактовок понятия мотивация труда ученых стран СНГ, а также предложит авторское определение, исследуемого термина.

По мнению одного из известных российских ученых Кибанова А.Я., мотивация трудовой деятельности «это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации». [7, с. 61]. Схожее определение дает Григор О.Э.: «Мотивация – процесс, начинающийся с физиологической или психологической нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения» [8, с. 16-17]. Белорусский исследователь Александренок М.С. определит мотивацию, как процесс системного воздействия мотивов с другими психологическими явлениями, такими как потребности, притязания и ожидания, стимулы, установки человека на определенное поведение» [1, с. 49]. Завьялова Е.А. трактует мотивацию труда как внутреннее побуждение к определенному трудовому поведению, ограниченному умственными и физическими способностями людей» [6, с. 14-15]. Приведенные определения объединяет сосредоточие на личности (человеке), то есть понятие мотивации объясняется как состояние человека – совокупность мотивов, процесс формирования стимулов к труду.

Отличные от выше приведенных определений мотивации труда представлены у ученых: Микулич А.В., Базылевой М.Н., Генкина Б.М., Андреевой О.В., Красникова И.В., Гайнутдинова Л.И., Богдашиц Е.А. В частности белорусский ученый Микулич А.В. дает следующую трактовку: «Мотивация – сложный процесс воздействия на осознанные интересы работника, в основе которых лежат условия материальной жизни и потребности, которые превращаются в материальный стимул и выступают побудительным мотивом к полезной деятельности» [9, с. 35]. Базылева М.Н. опеределает мотивацию как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации [2, с. 122 – 123]. Кратко и достаточно емко говорит Генкин Б.М.: «Мотивация – это побуждение человека

и организации к изменению их состояний» [5, с. 22]. Богдашиц Е.А. рассматривает мотивацию труда как со стороны объекта, так и субъекта управления: «Мотивация – это диалектическое единство интересов субъекта и объекта управления. При этом, с позиции объекта управления, она отражает процесс, определяющий сознательный выбор индивидом типа трудового поведения и связанный с формированием его мотивационной сферы труда; с позиции субъекта управления мотивация является связующим звеном в системе функций управления и смыслообразующей функцией управления персоналом» [3, с. 21-22]. Анализ выше приведенных определений показал, что каждое из вышеперечисленных дифференций рассматривает мотивацию труда с позиции организации и управления, как внешний процесс воздействия на работника с целью достижения целей организации.

Исследование показало, что также существует и обобщенный взгляд к понятию мотивации труда, в котором авторы дают комплексное определение исследуемому понятию. Так, например, Гамиров Н.В. рассматривает мотивацию в двух аспектах. Как психологический процесс, начинающийся с физиологической или психологической потребности, которая активизирует поведение человека или создает у него побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения. Как определение и создание социально-экономических условий, причин, побуждающих к эффективному труду с учетом потребностей, психологии, поведения отдельного человека или групп людей [4, с. 61]. Также в двух направлениях трактует мотивацию труда Турдыбеков С.К.: «Во-первых, в исходном, содержательном смысле мотивация – это сложный процесс формирования у субъекта внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания. В данном значении мотивация – субъективный процесс, происходящий в сознании человека и оказывающий влияние на его поведение. Во-вторых, в функциональном смысле, мотивация может рассматриваться как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. В таком понимании мотивация – важнейшая функция управления, причем как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельной организации. На уровне социума мотивирующие воздействия реализуются через систему важнейших социальных институтов, формируя «мотивационную среду», воздействуя на формирование системы ценностей, развитие потребностей и интересов членов общества. На уровне организации мотивация – функция менеджмента, воздействие на формирование мотивов поведения работников» [10, с. 11-12].

Таким образом, судя по данным анализа приведенных определений, логично выделить три подхода к трактовке мотивации труда:

- Первый подход изучает понятие мотивации как состояние человека (совокупность мотивов, формирование мотивов).
- Второй подход рассматривает мотивацию с позиции организации и управления, как внешний процесс воздействия на работника с целью достижения целей организации.

- Третий подход – комплексный. Это обобщенный взгляд к исследуемому понятию, в котором авторы дают комплексное определение.

Итак, исходя из обобщения вышеприведенных определений ученых стран СНГ, под мотивацией труда автор понимает систему организационных мер, направленных по отношению к каждому отдельно взятому сотруднику с целью раскрепощения его внутреннего потенциала и достижения корпоративных целей.

Литература:

1. Александренок М. С. Мотивация труда в системе управления предприятием и организационно-экономический механизм ее развития дис. канд. эконом наук : 08.00.05 / М.С. Александренок. Минск, 2005
2. Базылева М. Н. Мотивация труда в системе отношений менеджмента дис. канд. эконом наук : 08.00.01 / М.Н. Базылева. Минск, 1996
3. Богдашиц Е. А. Мотивация в системе функций управления персоналом дис. канд. эконом наук : 08.00.05 / Е.А. Богдашиц. Минск, 2002
4. Гамиров Н. В. Мотивация труда менеджеров современного предприятия (теоретико-методические аспекты) : дис. канд. эконом наук : 08.00.05 / Н.В. Гамиров. Москва, 2004
5. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) / Б.М. Генкин Москва : Норма, 2011. стр. 352.
6. Завьялова Е. А. Особенности мотивации и стимулирования труда на современных предприятиях : дис. канд. эконом наук : 08.00.05 / Е.А. Завьялова. Саратов, 2005
7. Кибанов А. Я., и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов Москва : ИНФРА-М, 2009. стр. 524.
8. Григор О. Э. Развитие трудовой мотивации на различных этапах жизненного цикла организации : дис. канд. эконом наук : 08.00.05 / О. Э. Григор. Москва, 2005
9. Микулич А. В. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве в новых условиях: теория, методология, практика : дис. доктора эконом. наук : 08.00.05 / А.В. Микулич. Минск, 2010
10. Турдыбеков С. К. Комплексная мотивация персонала - фактор функционирования и развития предприятия сферы услуг (на примере Московского региона) : дис. канд. эконом наук : 08.00.05 / С.К. Турдыбеков. Москва, 2010