

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ «МОТИВАЦИЯ».

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

В. А. Тихонова, студентка 5 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

магистр экон. наук, преподаватель Н. И. Бакунович (ГИУСТ БГУ)

Лучшая мотивация всегда приходит изнутри!

Майкл Джонсон

Глубокие социально-экономические изменения последнего десятилетия способствуют модификации не только политических, экономических и социальных структур общества, но и сознания, роли и места человека в этих структурах, а также стиля трудового поведения, ценностных ориентиров к устоявшимся традициям производительного труда. Законы рынка предполагают формирование работников инновационного типа с определенной системой мотивации трудовых достижений. В данных условиях экономики вопросы эффективной мотивации труда являются объектом многочисленных исследований, что в итоге привело к неоднозначному пониманию данной категории. Различные взгляды на сущность понятия «мотивация» представлены в табл. 1.

Таблица 1

Сущность понятия «мотивация»

Способ выражения сущности понятия «мотивация»	Определение
как психологический фактор	1. Совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность [1]. 2. Как интеллектуально обоснованное, целенаправленное по адресности побуждение индивидуума, учитывающее и использующее инстинктивные, ассоциативные и иные неосознанные реакции любых индивидов [2].

Способ выражения сущности понятия «мотивация»	Определение
через стимулирование	1. Процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации [3]; 2. Деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах [4].
через цели деятельности организации	1. Фактор влияния на принятие управленческих решений, направленный на побуждение работников к достижению организационных целей [5]; 2. Процесс сопряжения целей предприятия и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, это система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и предприятия [6].
через внутренние процессы	1. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [7]. 2. Внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [8]

Во всех предложенных определениях авторы указывают на «совокупность причин», побуждающих человека к действию. Такими причинами могут и выступают экономические причины, без реализации которых невозможно существование и воспроизводство самого человека. Поэтому как сложная экономическая категория, мотивация труда состоит из следующих элементов: потребность, экономический интерес, мотив, стимул, стимулирование, в совокупности составляющих систему. Наиболее полно сущность, состав и характеристика данного понятия представлена в содержательных и процессуальных теориях мотивации (табл. 2).

Проблемы, связанные с усилением воздействия мотивации на результаты труда особенно остро стоят в такой быстроразвивающейся отрасли, как банковский бизнес, которая имеет свои специфические особенности в деятельности, влияющие на выбор того или иного способа мотивирования, применения теорий мотивации (табл. 3).

Таблица 2

Сущность основных теорий мотивации

Параметры	Теории мотивации							
	Содержательные теории				Процессуальные теории			
Название теории	Теория мотивации А. Маслоу	Теория мотивации Д. МакКлелланда	Теория мотивации Ф. Герцберга	Теория мотивации К. Альдерфера	Теория мотивации Д. МакГрегора	Теория ожидания В. Врума	Теория справедливости С. Адамса	Теория мотивации Л. Портер-Э Лоулера
Сущность, характеристика	Реализация потребности низшего уровня (первичной) – стимул для удовлетворения потребности высшего уровня (вторичной).	Значительная роль отводится потребностям высоким уровнем (в успехе, власти, причастности).	Удовлетворенность связана с содержанием работы, а не удовлетворенностью – с ее контекстом. Факторы, вызывающие удовлетворение мотиваторы, а не удовлетворение – гигиенические факторы	Потребности более высокого уровня становятся мотивирующим фактором не только после удовлетворения потребности более низкого уровня, лишение чего либо является единственным способом активизации потребности.	Принципиально негативная теория Х («работники лишены, ненавидят, избегают...») и принципиально положительная теория У («работники стремятся, способны, наделены...»).	Наличие активной потребности не является единственным необходимым ходимым условием мотивации человека. Человек характеризуется уникальным сочетанием валентностей, инструментовальности и ожиданий.	Основную роль в выполнении работы и удовлетворении играет степень справедливости. Ощущение справедливости возникает тогда, когда соотношение индивидуальных параметров примерно равно параметрам его коллег.	Результативный труд ведет к удовлетворению. Чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и способству-ет повышению результативности труда.

Факторы, влияющие на мотивацию банковских работников

Особенности содержания труда в банке	Специфика мотивации труда и управления персоналом	Теория мотивации, подходящая под специфику
<i>А. Непосредственно влияющие на мотивацию труда и управление персоналом</i>		
1. Труд носит изначально коллективный характер	Стремление каждого работника к осознанию, что собственное благополучие и уверенность в завтрашнем дне зависят от финансового состояния банка, его клиентов, имиджа.	Теория справедливости С. Адамса
2. Влияние специфических (особых и экстремальных) факторов в процессе труда	Сильная мотивация необходима как фактор достижения целей банка и как инструмент повышения психологической устойчивости.	Теория мотивации Л. Портера–Э. Лоулера
3. Высокая степень ответственности за проведенные операции и принятые решения (работа связана с деньгами клиентов)	Повышение заинтересованности в безошибочном проведении операций и максимально взвешенном принятии решений.	Модель В. Врума
4. Постоянное обновление (усложнение) спектра проводимых операций, внедрение новых компьютерных технологий и т. д.	Необходим постоянный контроль уровня квалификации и соответствия рабочему месту и выполняемым функциям работников (проведение тестирований и аттестации).	Теория мотивации Д. МакГрегора
<i>Б. Косвенно влияющие на мотивацию труда и управление персоналом</i>		
1. Переориентация рынка банковских услуг с «рынка продавца» к «рынку покупателя»	Желательно повышение конкурентоспособности и качества обслуживания клиентов работниками.	Модель В. Врума
2. Высокий уровень внутрибанковской специализации.	Целесообразно развитие и поддержание горизонтальных связей между подразделениями банка – формализованных и неформальных.	Теория мотивации Л. Портера–Э. Лоулера
3. В основе банковской работы – квалифицированный интеллектуальный труд, который является определяющим фактором, обеспечивающим успех в конкурентной борьбе.	Необходимы механизмы, стимулирующие не только достижение конкретных результатов труда, но и мотивирующие творческую, интеллектуальную активность работников.	Теория мотивации Л. Портера–Э. Лоулера

Как видно из табл. 3, к работникам банковской сферы наиболее применимы процессуальные теории. Так, для получения результатов в коллективном труде со специфическими условиями необходимо ощущение справедливости, где постоянное совершенствование технологий, способов реализации услуг требует особого внимания со стороны руководителя, взятие этого вопроса под свой контроль; где взаимоотношение между сотрудниками – один из ключевых моментов получения «результатов по заслугам». Главная проблема при использовании теорий потребностей (содержательных) – как измерить потребности: насколько они сильно ощущаются и насколько они удовлетворены, по мнению человека.

Таким образом, грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в предоставляемые услуги, выпускаемую продукцию.

Человек – существо социальное, а значит чувство сопричастности способно вызвать в нем глубокое психологическое удовлетворение, оно также позволяет стремиться к тому, чтобы выполнить свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей.

Литература

1. *Прыкин, Б. В.* Общий курс менеджмента в таблицах и графиках / Б. В. Прыкин. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 340 с.
2. *Райченко, А. В.* Общий курс менеджмента / А. В. Райченко. – М. : Инфра-М, 2005. – 235 с.
3. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1998. – 369 с.
4. *Поршнева, А. Г.* Управление организацией : учебник / А. Г. Поршнева, З. П. Румянцева. – М. : Инфра-М, 1998. – 73 с.
5. *Кох, Р.* Менеджмент и финансы от А до Я / Р. Кох. – СПб. : Питер, 1999. – 201 с.
6. *Полукаров, В. Л.* Основы менеджмента / В. Л. Полукаров. – М. : Кнорус, 2007. – 156 с.
7. *Карташов, Л. В.* Организационное поведение / Л. В. Карташов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 85 с.
8. *Кибанов, А. Я.* Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 484 с.