

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ

Вэнь Хуань

*Белорусский государственный университет, г. Минск;*

*dragun@bsu.by;*

*науч. рук. – М. В. Драгун, ст. преподаватель*

В статье рассмотрены основные теоретические концепции мотивации труда.

**Ключевые слова:** мотивация труда; методы мотивации; теории мотивации.

Мотивация труда – важная часть управления персоналом. Анализ показал, что существует множество определений данному термину, приведем одно из них. Мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [2, с. 485].

На данный момент известно множество различных методов мотивации труда; школ и теорий, которые имеют теоретическое и практическое значение для стимулирования трудовой активности персонала. Изучение литературных источников показало, что все теории мотивации труда разделяют на три группы: первоначальные, содержательные и процессуальные [1].

Первоначальные теории мотивации складывались исходя из анализа исторического опыта поведения людей и применения простых стимулов принуждения, материального и морального поощрения [1, с. 13]. К данным теориям относятся: метод «кнута и пряника» и теория X, Y, Z.

Содержательные теории мотивации фокусируются на стимулах мотивации, основанных на потребностях людей. Наиболее известные теории мотивации данной группы: теория потребностей Маслоу; теория существования, связи и роста Альдерфера; теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда; теория двух факторов Герцберга [1, с. 16]. Сравнивая эти теории, можно отметить, что выделенные группы потребностей достаточно определено соответствуют друг другу и обладают общими чертами: во-первых, каждая из данных теорий наглядно излагает определенный взгляд на мотивацию, во-вторых, все теории содержательной мотивации основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и практически не уделяют внимания анализу процесса мотивации, что является основным недостатком всех теорий содержательной мотивации [3].

Процессуальные теории мотивации оценивают поведение личности как функцию его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуаци-

ей, и возможных последствий выбранного ими типа поведения. При этом процессуальные теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Выделяют три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера – Лоулера. Суть теории ожиданий, предложенной В. Врумом, состоит в том, что для эффективной мотивации менеджер должен установить точное соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением [1, с. 28]. Основной вывод теории справедливости состоит в том, что пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они не будут уменьшать интенсивность труда [1, с. 29]. Модель Портера – Лоулера представляет собой комплексную процессуальную теорию мотивации труда, она включает элементы теории ожидания и теории справедливости. В данной модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера – Лоулера, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характера, а также осознания им своей роли [1, с. 30].

На основании проведенного исследования, можно сказать, что каждая из рассмотренных теорий, концепций мотивации, объясняет, определяет лишь некоторые стороны мотивации трудовой деятельности. В связи с этим построение эффективной системы мотивации труда на современных предприятиях стоит основывать на интеграции существующих знаний, теорий, концепций; глубоком анализе практического опыта как отечественных, так и зарубежных компаний.

#### **Библиографические ссылки**

1. *Егоршин А. П.* Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / А.П. Егоршин : ИНФРА-М, 2011. – 378 с.
2. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации Учебник / А. Я. Кибанов. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
3. Эволюция подходов к изучению мотивации трудовой деятельности / М.В. Драгун // Актуальные вопросы управления : материалы междунар. науч.-практ. заочной конференции., Тамбов, 15 мая 2012 г./М-во обр. и науки РФ, ФГБОУ ВПО «Тамб. гос. ун-т им. Г. Р. Державина»; редкол.: Е.К. Карпунина, И.Н. Якунина, Я.Ю. Радюкова, Е.Ю. Меркулова. – Тамбов, 2012. – С. 322.