

ПРЯМАЯ МОТИВАЦИЯ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПЕРСОНАЛ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Проблемы мотивации работников предприятий любых форм собственности, всегда были и остаются наиболее актуальными. С появлением теории человеческого капитала Т.Шульца и Г. Беккера человеческий ресурс рассматривается как основной для повышения эффективности работы современной организации. Именно человек, многообразие его способностей к труду, определяющих компетенции и, соответственно, уровень компетентности, признается важнейшим ресурсом и источником прибыли организации. Данные обстоятельства обуславливают необходимость формирования в системе управления персоналом качественно нового отношения работников к своему труду, т.е. трудовой мотивации, что способно вывести компанию на принципиально новый уровень эффективности.

Путь к эффективному управлению предприятиями лежит через понимание всех механизмов мотивации трудовой деятельности работника. Роль мотивации в выполнении сотрудниками фирмы своих функциональных обязанностей состоит в том, что она определяет усилия человека, влияет на его старания, настойчивость, ответственность и добросовестность. Высокая мотивация персонала организации выступает одним из важнейших условий эффективности ее деятельности, так как она создает у сотрудников настрой на работу с высокой отдачей, повышает у них заинтересованность в положительных конечных результатах совместной деятельности.

Мотивация представляет собой внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов (1).

Сущность мотивации трудовой деятельности как функции руководства рассматривается с разных позиций и подходов. Одно из видений - это деление мотивации на две группы - прямую и косвенную. Прямая мотивация представляет собой побуждение работников непосредственно трудом (его содержанием, процессом, значимостью). Косвенная мотивация основана на использовании внешних по отношению к трудовой деятельности средств - наказания и поощрения, тривиальных «кнутов» и «пряника». Некоторые исследователи считают, что на сегодняшний день мотивация, которая не учитывает потребности работника (косвенная мотивация) мало эффективна. Никто не подвергает сомнению тот факт, что материальное стимулирование очень действенно и подвигает работника к более успешному выполнению трудовых заданий. Но, к сожалению, такая мотивация и такое воздействие не носит длительного характера (2).

Смысл же прямой мотивации состоит в том, что в результате ее воздействия на человека у него формируется самодостаточное побуждение к деятельности, не требующее каких-либо других воздействий, т. е. формируется желание действовать, вера или убежденность в объективной необходимости достижения, поставленной в управлении цели. Эта цель становится непосредственно личной целью объекта управления. И это принципиально отличает прямую мотивацию от других методов мотивационного управленческого воздействия (3).

В прямой мотивации выделяют различные способы.

Один из них - рациональная прямая мотивация. Данный способ воздействия на рациональную сферу человека, опирается на его разум, интеллект (с помощью информирования и убеждения).

ВЕСТНИК ИНСТИТУТА

Убеждение, как утверждают многие исследователи, играет особую роль, поскольку позволяет создать внутреннюю мотивацию, носящую долгосрочный характер (4).

В качестве самостоятельного способа может вступать эмоциональная прямая мотивация, которая заключается в воздействии преимущественно на чувства человека, использующая механизм психологического заражения и подражания. В совокупности рассматривается социально - психологический климат в организации, поскольку каждому работнику из собственной жизни известно, какой значительной может быть роль психологического климата в коллективе для его морального здоровья и высокой производительной эффективности, как важен настрой человека при решении ответственной и сложной задачи.

Заслуживает отдельного внимания волевая сфера человека, на которую можно и нужно воздействовать, формируя у работника не критическое восприятие информации (волевая прямая мотивация). Здесь принято использовать следующие приемы: внушение, наставление, нотация,

поучение, команда, лозунг и призыв. Важным условием эффективного осуществления волевой рациональной мотивации в сфере труда является авторитет руководителя, его превосходство в чем-либо, так как исполнитель принимает на веру ценность знаний руководителя (5).

Применение современной прямой мотивации не представляется возможным без знания мотивационной структуры работника. Именно поэтому в настоящее время ведущие зарубежные и отечественные организации используют услуг и профессиональных психологов для выявления степени удовлетворенности трудом у сотрудников, повышения их самооценки, выявления латентных потребностей и приверженности к организации, выявления лидеров в коллективах. В том числе для исследования состояния социально - психологического климата организации и выявления степени влияния руководителя на подчиненных. С целью реализации эмоциональной прямой мотивации, налаживания прочных служебных отношений и связей, формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе некоторые руководители организаций прибегают к использованию такого инструмента как проведение корпоративных вечеринок. Безусловно, мероприятия подобного рода являются важной составной частью в системе мотивации персонала, позволяющей улучшить взаимоотношения, но не единственной. Как справедливо заметил В. Фомин: «если командир мечется и впадает в истерику, то никакими «утренниками» этого не исправишь» (6).

Следовательно, для реализации прямой мотивации персонала не менее важную роль и играют сам и руководители, которые личным примером должны ориентировать сотрудников организации на усвоение и реализацию определяемой ими должной линии поведения, приверженности к работе, к коллективу и к организации. Только в этом случае они станут осознанными, общепринятыми и займут прочное место в мотивационной структуре персонала и его поведения.

В заключение следует отметить, что сегодня в условиях экономического кризиса, когда предприятия вынуждены сокращать затраты на персонал, методы прямой мотивации становятся альтернативой косвенной, позволяют удерживать необходимый уровень мотивации к трудовой деятельности, а также стабилизировать персонал.

1. Прошкин, Б.Г. Проблемы типового внедрения ERP-систем в представительствах зарубежных компаний /7 Управление персоналом. -№16. -2008. -С.52.
2. Фомин В. Проблемы мотивации в организациях /У Управление персоналом. -№7. -2009. -С.37.
3. Холодов, О.А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений // Управление персоналом. -№4. -2009. -С.55.
4. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. **А.Я.** Кибанова. -3-е изд., доп. и перераб. -**М.**: ИНФРА- М, 2009.-С. 485.