

Мотивация трудовой деятельности: гносеологический аспект

Научный руководитель – Орлик Елена Николаева

Лебедева Ольга Викторовна

Студент (бакалавр)

Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых, Гуманитарный институт, Владимир, Россия

E-mail: olyaleb2304@gmail.com

Как известно, профессионализм сотрудника можно проследить лишь по результатам его труда и трудового поведения, которое определяется множеством различных факторов, один из которых - мотивация.

В системе научного знания в определении мотивации существует много разных подходов, каждый из которых по-своему рассматривает данную категорию. Так, мотивацию можно определять через структуру и систему мотивов, систему деятельности, наконец, трудовое поведение субъекта. Например, авторы научного труда «Основа менеджмента» М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури предлагают рассматривать мотивацию, с одной стороны, как длительное воздействие, оказываемое на сотрудника для изменения его внутренней структуры ценностей, интересов и мотивов с целью развития и проявления его трудового потенциала; с другой - как процесс побуждения себя и других к реализации деятельности, направленной на достижение некоторых личных и организационных целей[2].

Такое понимание мотивации позволяет подойти к этому явлению в более общем смысле как к процессу побуждения себя или других к профессиональной деятельности, который направлен на формирование структуры мотивов трудовой деятельности под воздействием ряда факторов.

Мотивация как явление содержит в себе стремление к созданию такого комплекса внешних условий и факторов, которые будут способствовать выполнению человеком необходимого набора действий и поведенческих актов.

Если говорить о видах мотивации, то выделяют три основных:

- нормативная мотивация - побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия, т. е. убеждения, внушения, информирования и др.;
- принудительная мотивация - использование власти и угрозы ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;
- мотивация посредством стимулирования - воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ - стимулов, побуждающих работника к определенному поведению[3].

Мотивы подразделяются на ведущие, смыслообразующие и дополнительные, мотивы-стимулы. Следует заметить, что деятельность человека является полимотивированной, она подчас подчинена не одному, а нескольким мотивам.

При реализации трудового поведения сотрудник организации ставит перед собой ряд целей, которые определяются внутренними мотивами. Сама непосредственная деятельность направлена на удовлетворение потребностей, выраженных в мотивах. Таким образом, мотивы являются побуждающими силами.

С категорией «мотив» связано и другое явление - мотивирование, которое содержит в себе побуждение человека к действиям на основании создания у него ощущения потребности в чем-либо. Если обратиться к типам мотивирования, то при обращении к основанию

классификации по задачам можно выделить два типа мотивирования. Первый тип мотивирования способствует достижению определенного результата, который обуславливается деятельностью вызванной неким мотивом. Второй тип мотивирования определяет всю структуру мотивов человека[1].

В мотивировании основное внимание уделяется тому, что бы устранить мотивы, которые мешают управлять человеком, и развить те, которые облегчают управляющее воздействие. Кроме того, второй вид мотивирования влияет на всю внутреннюю структуру мотивов человека, что требует особого подхода к этому процессу, основанного на практических и теоретических знаниях в сфере управления. Сложность и объемность задачи формирования новых потребностей в сфере труда делает ее более перспективной и , как следствие, результативной.

Литература:

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. - М.:ИНФРА, 2010. - 524с.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1992. — 704 с.
3. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. — М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с.