

РЕАЛИЗАЦИЯ МОТИВАЦИИ НА ПРИМЕРЕ КОНКРЕТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Д.А. Карюк, студент

В.В. Куликова, канд. геогр. наук, доцент

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(Россия, г. Находка)

DOI:10.24412/2411-0450-2021-10-1-163-166

Аннотация. Работа посвящена рассмотрению одного из важных факторов, как мотивация. Кратко рассмотрен исторический аспект мотивации. Проведён контент-анализ понятий мотивации. Охарактеризованы содержательные и процессуальные теории. Выделены содержательные теории (такие как теория Маслоу, Альдерфера, МакКлеланда и Герцберга) на примере персонала учебного заведения. Большинство исследованных мотивирующих факторов присутствуют на предприятии.

Ключевые слова: мотивация, теории, проблема, персонал, мотив, удовлетворенность, потребность.

Научное изучение мотивации, как нужда, движущая к активности, было положено в трудах древних ученых – Аристотель, Платон, Гераклит, Платон и др. Феномен мотивации раскрывает ее сущность, признаки, структуру, методы исследования и пр.

Объект исследования в данной работе явилась мотивация. Предметом исследования явились теории мотивации и их применимость на практике.

Мотивация (от лат. двигаю) первый раз применил Шопенгауэр и далее широко стала применима в теории и практике.

В современной практике менеджмента существует достаточное количество теории мотивации. Среди известных выделяются содержательные и процессуальные.

Проведём контент-анализ понятий мотивации, используя один из главных методов исследования анализ источников, и представим его в таблице 1.

Таблица 1. Контент-анализ понятий мотивации

№ п/п	Автор(ы)	Содержание понятия
1	Грапицын С.Ю. [1]	Процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов для их побуждения их к эффективному труду (внешняя мотивация).
2	Базаров Т.Ю. [2]	важнейший элемент управления персоналом включает компоненты: выбор мотиваторов труда; политику заработной платы; политику вознаграждений и услуг; политику участия в успехе; управление затратами на персонал.
3	Виханский О.С., Наумов А.И. [3]	совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий; данные силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки.
4	Кибанов А.Я. [4]	внутренний процесс, происходящий под воздействием потребностей в благах и выражающийся в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на базе общественного разделения труда и развития частной собственности.
5	Шекшня С.В. [5]	комплексное явление, которое во многом определяется индивидуальными особенностями сотрудника. Эффективное управление производственным поведением требует от руководителей постоянного анализа и учета этих особенностей, а также организационного контекста.

Анализ представленных понятий позволил выработать рабочее понятие: мотивация – процесс как внутреннего, так и внешнего характера, представляющий собой набор

мотивирующих факторов, движущих человека к цели.

Проблема мотивации неоспорима и затрагивает все стороны человеческой дея-

тельности. Исходя из теории А. Смита (экономического человека), человеком движет побудительный мотив удовлетворить свои потребности.

Проведём анализ конкретного предприятия по основным теориям мотивации. Существующие теории мотивации делят на две группы: содержательные и процессуальные, в соответствии с рисунком 1.



Рис. 1. Содержательные и процессуальные теории

При рассмотрении содержательных теорий укажем, что они анализируют факторы, воздействующие на персонал: теории Маслоу, Альдерфера, МакКлелланда и Герцберга. Процессуальные описывают мотивацию как процесс, которым можно управлять и тем самым мотивировать персонал на достижение желаемых результа-

тов и включают следующие теории В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера и др.

Исследуем содержательные теории на примере филиала учебного заведения. Первой теорией является Маслоу, которая описывает потребности персонала. Все уровни потребностей в соответствии с пирамидой, представленной на рисунке 2, являются реализованными.

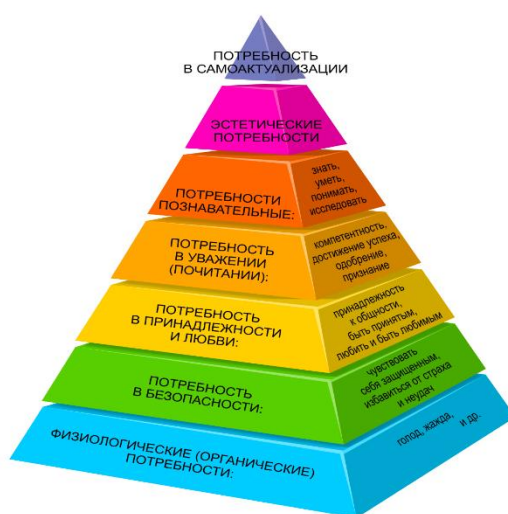


Рис. 2. Пирамида Маслоу

Описывая теорию Альдерфера, укажем, что движение потребностей происходит в обе стороны. В коллективе реализуются

потребности существования (столовая, парковка, спортзал, кабинеты эргономичны и технически оснащены); *потребности*

связи (причастность к различным коллективам: учебный и научный отделы, молодежный центр и др.; признание реализуется к более успешным сотрудникам); *потреб-*

ности роста (каждый может самоутвердиться, например: повысить квалификацию, опубликовать статью, поучаствовать в конференции или грантовой работе и пр.).

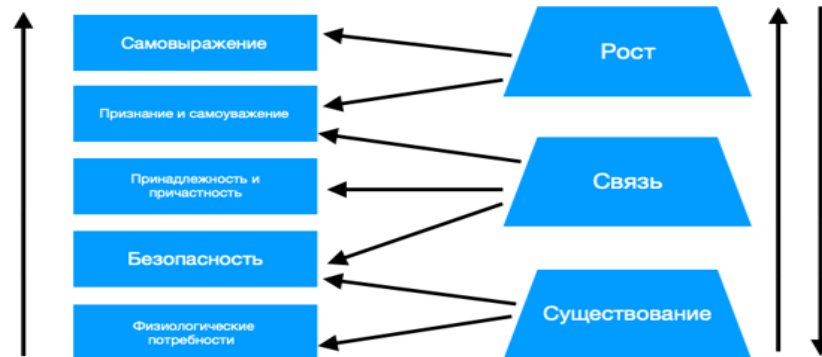


Рис. 3. Теория Альдерфера

В рассматриваемой теории МакКлеланда укажем, такие потребности как в достижении, во властвовании, в соучастии, также реализуются данным коллективом персонала. Достижения могут осуществляться через рейтинговую систему деятельности сотрудников, которая представляет собой информационную базу данных некоторых показателей: количество пуб-

ликаций, индекс Хирша, публикация монографий и прочее. Потребность властвования может осуществляться через кураторство студенческих групп. В деятельности учебного заведения еженедельно проходят различные собрания, в этом и выделим потребность соучастия, происходит участие в обсуждениях.



Рис. 4. Теория МакКаленда

Исследуя мотивирующие факторы в теории Герцберга, такие как достижение и признание описаны выше в теории МакКлеланда; фактор ответственности заключается в добросовестном выполнении своих трудовых обязанностей: разработка и пополнение своих рабочих программ, ведение занятия на высоком уровне с использованием интерактивных технологий, достижение определенных

показателей и др. Такой фактор работа сама по себе отметим, что выбранная профессия удовлетворяет внутренние ценности и убеждения сотрудника. Фактор возможности роста реализуется через написание и защиту диссертационной работы в головном ВУЗе; что позволяет сотруднику перейти в более высокий статус, например из должности преподавателя в должность доцента.



Рис. 5. Теория Герцберга

Среди гигиенических факторов укажем, что такой фактор как заработная плата обладает достойным уровнем; безопасность труда и условия на рабочем месте соответствуют нормативным стандартам; распорядок и режим работы соответствуют оптимальным и допустимым условиям труда в соответ-

ствии с трудовым соглашением; отношение с коллегами доброжелательные, коллеги оказывают взаимопомощь в возникающих трудностях; контроль со стороны руководства относительно приемлемые, нет жесткого управления.

Библиографический список

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 240 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М., 2018. – 254 с.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С.Ю. Трапицына. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 314 с.
5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 188 с.

IMPLEMENTATION OF MOTIVATION ON THE EXAMPLE OF A SPECIFIC ENTERPRISE

D.A. Karyuk, *Student*

V.V. Kulikova, *Candidate Geographic Sciences, Associate Professor*

Vladivostok State University of Economics and Service

(Russia, Nakhodka)

Abstract. *The work is devoted to the consideration of one of the important factors as motivation. The historical aspect of motivation is briefly reviewed. Content analysis of the concepts of motivation has been carried out. Substantive and procedural theories are characterized. Substantial theories are highlighted (such as the theory of Maslow, Alderfer, McClelland and Herzberg) on the example of the staff of an educational institution. Most of the investigated motivating factors are present in the enterprise.*

Keywords: *motivation, theory, problem, personnel, motive, satisfaction, need.*