

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Мотивация как предиктор успешности в сфере управления: виды
мотивационных факторов и их особенности**

Научный руководитель – Мартиросян Карине Вардановна

Кузьмичева Е.А.¹, Самойлова А.О.²

1 - Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия, *E-mail: kuz.catya@yandex.ru*; 2 - Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия, *E-mail: nasyunya.samoylova@mail.ru*

В настоящее время, весьма остро стоит вопрос значения мотивации в системе управления. Неправильное применение технологий мотивации труда или полное ее отсутствие привело к развитию отрицательной динамике эффективности трудовой деятельности в организациях. Из этого следует, что мотивация является одним из главных факторов, влияющих на управления.

На данный момент существует множество подходов к пониманию мотивации. Так одним из первых, кто проследил влияние мотивации на организационную деятельность, был Г. Эмерсон. Он определил 3 фактора эффективности работы: интерес к работе, временные рамки и квалифицированность работника.

В другом направлении мотивацию изучал социальный психолог - Ф. Герцберг, в 50-60-х гг. XX в. проводил эксперимент на рабочих предприятия. В ходе исследования, психолог пришел к выводу, что на сотрудников влияют внутренние факторы, такие как: признание, ответственность, продвижение в карьере; и внешние факторы: зарплата, политика администрации, отношения с коллегами. При этом, на рабочих большее влияние оказывают внутренние факторы.

Советский психолог А. Н. Леонтьев создал теорию, в соответствии с которой мотивация человека обусловлена его потребностями, которые «опредмечиваются», то есть целенаправленно направляют его деятельность [2].

Одним из новых исследований в области мотивации стало исследование соотечественницы Т. О. Гордеевой, в рамках которого была предложена в 2014 году новая концептуализация мотивации. Т. О. Гордеева определила 3 типа мотивации [2]:

- 1) Деятельностная. Ее основой является чувство интереса к выполняемой деятельности;
- 2) Личностная. Здесь мотивации рассматривается, как способ достижения более важных целей;
- 3) Межличностная. Она возникает на основе взаимодействия человека с социумом. Индивид вынужден выполнять деятельность в результате контроля со стороны.

Исходя из подходов отечественных и зарубежных авторов, можно сформулировать определение мотивации. Мотивация — это внутреннее и внешнее побуждение к действию, удовлетворяющее потребностям и желаниям человека.

Так как потребности являются движущей силой к действиям людей, задача управленца как раз состоит в том, чтобы выявить актуальные потребности работника и удовлетворить их посредством мотивации.

Таким образом, мотивация выступает фактором управления и позволяет нам объяснить поведение человека в трудовой деятельности; причины того, почему некоторые сотрудники обладают большей мотивацией, чем другие и т. д.

Благодаря классическим и современным теориям мотивации, мы получаем возможность проанализировать практическую деятельность по управлению мотивации, а также

определить особенности функционирования разных факторов мотивации и выяснить, какой из них оказывается наиболее и наименее продуктивным в управленческой деятельности. В последнее время наблюдается активный интерес к значению мотивации в этой сфере.

Невозможно не отметить, что мотивация играет важную роль в управлении, так как является его неотъемлемой функцией, которую осуществляет непосредственно менеджер. Главная задача руководителя - определить потребности своих работников, создать необходимые условия, которые позволят удовлетворить эти потребности в полной мере при успешно выполненной работе. В данном случае мотивация представляет собой совокупность факторов для побуждения активных действий персонала организации, которые будут направлены на достижение поставленным целей менеджером в соответствии с делегированными правами и обязанностями рабочих.

Все мотивационные факторы, влияющие на управленческую деятельность, подразделяются на три основные группы: экономические, административные и социально-психологические [1].

Экономические факторы в большей степени носят косвенный характер управленческого воздействия. Они под собой подразумевают материальное стимулирование как всего коллектива, так и отдельных работников организации. Заработная плата является главным мотивом для осуществления трудовой деятельности и выступает в качестве денежного измерителя стоимости рабочей силы. Также существует дополнительная заработная плата, которая может проявляться в различных формах: вознаграждения, премии или надбавки, которые побуждают персонал выполнять свои трудовые обязанности с большей эффективностью, тем самым принося доход руководителю и компании в целом.

Административные факторы базируются на власти, силе, дисциплине и взысканиях. Данные факторы оказывают наибольшее управленческое воздействие на коллектив предприятия, они делают акцент на такие мотивы поведения человека, как чувство долга, стремление выполнить свою работу с максимальным успехом или осознанная необходимость дисциплины труда [1]. Отличительной особенностью административных факторов мотивации является прямой характер влияния, то есть любой административный или регламентирующий акт должен быть обязательно выполнен в соответствии с правовыми актами, актами и распоряжениями, которые действуют в конкретной организации.

Социально-психологические факторы представляют собой методы осуществления руководителем управленческих воздействий на каждого члена коллектива организации. Такое влияние основывается на использовании закономерностей психологии и социологии. Соответственно социально-психологические факторы мотивации можно подразделить на психологические, которые направлено воздействуют на конкретного человека, точнее на его внутренний мир, и социальные, которые оказывают свое действие на группы людей и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности.

Следовательно, проанализировав данные социологические факторы: административные, экономические и социально-психологические, можно сделать вывод о том, что каждый из этих факторов имеет определенное управленческое воздействие. А именно: в организации формируется стиль управления (административные факторы); удовлетворяются различного рода материальные потребности всех сотрудников (экономические факторы); присутствует удовлетворенность трудом (социально-психологические факторы).

Таким образом, мотивационные факторы в сфере управления оказывают непосредственную помощь руководителю при принятии решений, нацеленных на сотрудников. Также мотивация, как фактор управления непосредственно стимулирует работника с желанием выполнять свои трудовые функции, что влияет на эффективную работу организации в целом.

Источники и литература

- 1) Лукьянова Н.А. Мотивационный менеджмент. Томск, 2011.
- 2) Маркова А.Н. Анализ подходов к проблеме мотивации в исследованиях отечественных ученых //Образовательное учреждение высшего образования Дагестанский гуманитарный институт (Махачкала). 2019. № 3. С. 7-12.