

# О СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЯХ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Лесников О.Е.

студент 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

Доцент кафедры управления персоналом и экономики труда  
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Мотивация — это процесс стимулирования работников на работу, для достижения поставленной цели. Каждый руководитель должен уметь убедить сотрудников работать лучше и поддерживать их интерес к работе. Так же очень важно, чтобы работники по своей воле стремились помочь организации достичь поставленных целей.

Мотивация также влияет на поведение работника. Она захватывает такие факторы как: потребности, мотивы, цели, намерения сотрудников и т.д. Эти факторы способны воздействовать на поведение людей, и объяснять их поведение и активность.

## *Виды мотивации персонала*

На сегодняшний день в мире существует два вида мотивации персонала:

- **Материальная** – подразумевает под собой систему льгот, и различные денежные компенсации работнику. Основной задачей материального стимулирования является, соединение материальных потребностей работника с целями компании.

- **Нематериальная** - в отличии от материальной, она не подразумевает никакого материального стимулирования и денежных выплат. Главной задачей нематериальной мотивации является привлечение работников к труду путем создания благоприятных и дружественных отношений в коллективе, к примеру, проведение корпоративных мероприятий. [1]

Рассмотрим более подробно некоторые виды мотивации:

#### *Денежная мотивация*

Этот вид мотивации очень распространен и, тем не менее, очень эффективен. Суть его заключается в увеличении заработной платы, и, конечно же, в её своевременной выплате.

Не стоит забывать про премии. Наличие премий существенно повышает мотивацию сотрудников на обширных предприятиях. Так же эффективно повышает мотивацию персонала и лишение премий.

Процент – существенно повысит уровень мотивации персонала в компаниях с торговым направлением. Сотрудники смогут развивать свои предпринимательские навыки, что, безусловно, повлияет на развитие компании.

#### *Мотивация на карьерный рост*

Конкуренция – пробуждает у сотрудников естественное желание быть лучше, чем другие. К примеру, можно проводить конкурсы на престижные места.

Статус – наделение работников особыми привилегиями за достижение успехов на благо компании.

Обогащение и расширение содержания работы. Чувство ответственности повышает уровень качества проделанной работы

#### *Образование (обучение)*

Данный вид мотивации основан на тяге индивида к получению знаний. Бывают ситуации, когда жажда знаний мотивирует сильнее, чем денежные вознаграждения.

#### *Подарки, социальные пакеты, отпуска*

Данный вид мотивации способен удерживать работников на нынешней работе, стимулировать более продуктивную работу. Кроме того это отличный способ привлечения новых сотрудников.

Исходя из результатов практики, можно отметить, что все виды мотивации эффективны, и хороший руководитель должен совмещать их, и находить индивидуальный подход для каждого работника. [2]

Еще одним элементом мотивации персонала является самомотивация. Самомотивация - немаловажная форма, присутствующая в системе мотивации. Она основана на выделении сотрудниками, значимых лично для них стимулов для эффективного труда. К примеру, удовольствие от проделанной работы, осознание своей профессии важной для общества и др.

### ***Теории мотивации***

На сегодняшний день в мире различают два вида теорий мотивации:

Содержательные теории делают упор на потребности людей. Они основаны на выявлении внутренних побуждений человека, заставляющих его действовать.

Согласно процессуальным теориям, поведение человека определяется не только конкретными потребностями, а также связано с условиями их получения: с ожиданием получения желаемого вознаграждения и со справедливой оценкой деятельности.

### ***Теория мотивации А. Маслоу [3]***

Согласно этой теории все потребности индивида можно поместить в «пирамиду», в основании которой лежат важнейшие человеческие потребности, без удовлетворения которых человеку просто не выжить. А на более высоких уровнях располагаются потребности которые формируют человека как личность.

Иерархия потребностей А. Маслоу – одна из самых известных и эффективных теорий мотивации. Она основана на результатах множества психологических исследований и по праву занимает свое место среди других теорий.

Смысл данной теории заключается в том что, потребности индивида подразумеваются как отсутствие чего-либо, что подталкивает человека на совершение определенного действия. Потребности делятся на два типа:

*Первичные* – которые характеризуют человека как биологическое существо.

*Высшие* – характеризуют человека как социальный элемент общества и личность.

Согласно теории Маслоу первичные (физиологические) потребности присущи каждому человеку. А потребности более высокого уровня появляются когда удовлетворяются потребности низкого уровня.

### ***Теория справедливости С. Адамса [4]***

Основной мыслью данной теории является тот факт что, людям свойственно оценивать соотношение проделанной работы и полученного вознаграждения, и сравнивать его с результатами других людей, которые выполняли ту же самую работу.

В результате исследования Адамс выделил 6 возможных реакций человека на несправедливость:

- Уменьшение интенсивности работы
- Выдвижение требований о вознаграждении
- Понижение собственной самооценки
- Попытка повлиять изменить оплату или нагрузку других сотрудников
- Выбор другого объекта для сравнения с собой.
- Попытка уйти из организации, или перевестись в другое отделение

Адамс считает, что несправедливость возникает, когда работник понимает что вознаграждение за проделанную работу не соответствует вознаграждению у других сотрудников.

Если представление работника о соотношении проделанной работы и полученного вознаграждения не совпадает с соотношением другого сотрудника, то работник всеми силами будет стараться восстановить справедливость. Именно это стремление к восстановлению справедливости является объяснением трудовой мотивации.

Данная теория подталкивает нас на то, что, опытный руководитель должен отслеживать реакции подчиненных и вовремя устранять возникающие противоречия.

В заключении хотелось бы отметить, что мотивация работника является одной из основных функций управления персоналом, и очень важно уметь грамотно использовать её на практике. В настоящее время существует множество теорий мотивации персонала, все они действенные и эффективные главное уметь найти правильный подход к работнику.

Важно понимать, что в каждой компании должна быть своя собственная программа, которая, конечно же, должно учитывать особенности деятельности организации. Так же хороший руководитель должен различать истинные мотивы каждого работника и суметь найти подход индивидуально к каждому, чтобы в итоге персонал добровольно работал на благо компании, и компания успешно продвигалась к своим поставленным целям

### **Литература:**

1. <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/teoriya-ozhidanij-v-vruma.html>
2. [http://free.megacampus.ru/xbookM0012/index.html?go=part-045\\*page.htm](http://free.megacampus.ru/xbookM0012/index.html?go=part-045*page.htm)
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент : учебник. – 3-е изд. – М. : Гардарика, 2002. – 528 с.
4. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер., 2003. – 392 с
5. <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/teoriya-spravedlivosti-s-adamsa.html>
6. <http://www.gd.ru/articles/3289-nematerialnaya-motivatsiya-personala/>

03.12.2014 г.