

ИНТЕГРАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА*И.Ф. Ивашевич**Полесский государственный университет, Ira_Zhuk@mail.ru*

В современной экономике человеческий фактор выступает как устойчивый элемент роста производства, производительности труда, эффективности функционирования и конкурентоспособности предприятий. Под воздействием научно-технического прогресса, интеллектуализации практически всех сфер хозяйствования возрастает значение работника как личности со всем спектром её характеристик (способностей, интересов, духовных потенций и т.д.). С этими изменениями, в том числе формированием новых потребностей и ценностных установок человека, руководству организаций, работодателям приходится считаться, учитывать их при формировании трудовых отношений, мотивационных механизмов активизации труда на предприятии. Всё это предполагает серьёзное исследование внутренних ресурсов предприятий, сложившейся там мотивационной системы, а также разработку новых подходов к ее совершенствованию и развитию, учитывающих все аспекты человеческого фактора.

Как показывает опыт, действенная система мотивации придает импульс экономическому развитию организации различных сфер деятельности, является важным условием повышения эффективности управления. В условиях быстро меняющейся внешней среды успешная рыночная адаптация предприятия прямо зависит от этого фактора. Поэтому проблема мотивации находится сейчас в центре внимания управленцев всех уровней.

Модели мотивации концентрируются на поведении человека, на выборе определенного типа поведения, стремящегося к удовлетворению его потребностей.

Нереализованные потребности человека вызывают определенные стремления. Прежде чем конкретная личность решится на определенный способ поведения, она подвергается воздействию со стороны определенных факторов:

1. Прошлый опыт играет важную роль в мотивационной модели. Он включает: опыт, содержащий конкретный способ поведения – позитивный (когда удалось реализовать поставленные цели) или негативный (в случае неудачи), оценку сил, которые необходимо будет применить для реализации конкретного задания, а так же опыт, содержащий информацию о существовании зависимости между определенным поведением и наградой, которую можно получить.

2. Поведение человека в значительной степени формируется под влиянием окружающей среды. Здесь учитываются ценности, связанные с функционированием организации (например, достигаемые организацией в соответствии с предложенным ей конкретным решением) с определенными привилегиями для ее членов (например, собственный престиж, собственный уровень доходов), а так же ожидания со стороны руководства данной организации и непосредственное воздействие руководства организации.

3. На поведение конкретной личности оказывает влияние способность предвидеть те усилия, которые необходимо вложить в реализацию конкретного задания, значимость предполагаемой награды, а так же вероятность ее получения в результате определенной активности.

Представленная модель описывает влияние на выбор конкретного способа поведения индивидуальных способностей человека и его компетенции, а так же непосредственное воздействие руководителя, который побуждает подчиненного к действию. В свою очередь, нереализованные потребности освобождают последующие стремления. Для того чтобы стремления были реализованы, необходимо соответствующее конкретное поведение, являющееся результатом оценки значимости предполагаемой награды, или его неудачи. Так же учитывается оценка собственных возможностей, вероятность достижения успеха, прошлого опыта и воздействия окружающей среды.

Анализ представленной модели позволяет легче идентифицировать мотивацию, которая составляет систему побуждений. Данная система является эффектом интеракции (взаимодействия) индивидуальных потребностей личности и внутренних воздействий со стороны окружающей среды, которые ведут к достижению поставленной цели.



Рис. Интеграционная модель мотивации поведения человека