

**АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***И.Ю. Шайкова, 3 курс**Научный руководитель – А.В. Грибов, ассистент**Белорусская государственная сельскохозяйственная академия*

Мотивация трудовой деятельности занимает одно из ведущих мест в управлении персоналом организации. Изменения содержания труда в условиях нынешней экономики и социальных ожиданий работников сферы услуг усилило значение мотивации как одной из основных функций кадрового менеджмента. Под мотивацией персонала традиционно понимается премирование сотрудников за выполнение и перевыполнение установленных технико-экономических показателей в работе за определенный период времени. Подбор показателей, на основании которых поощряется коллектив и отдельные сотрудники, – процесс достаточно сложный. На повышение мотивации к труду влияют (среди прочих элементов) потребности, интересы и ценности [2, с. 61].

Теория потребностей подробно рассматривалась в содержательных теориях мотивации, разработанных в XX в., причем тогда основное внимание уделялось анализу факторов, лежащих в основе мотивации. Соотношение групп потребностей представлено А. П. Егоршиным; теория Маслоу (потребность: физиологическая, безопасности, принадлежность к социальной группе, признания и уважения, самовыражения); теория Альдерфера (потребность: существования, связи, роста); теория Макклелланда (потребность: соучастия, властвования, достижения); теория Герцберга (потребность: факторы условий труда, мотивирующие факторы). Хотя эти теории критикуют за то, что не уделялось внимания анализу процесса мотивации, все же, с нашей точки зрения, все эти группы потребностей, в зависимости от конкретной ситуации, могут иметь место и в настоящее время.

Потребности принято трактовать как состояние нехватки чего-либо. А. Я. Кибанов рассматривает потребности не только как надобность, нужду в чем-либо, но и как «физиологическое или психическое состояние человека, ощущаемое как недостаток в чем-либо, которое создает побуждение к трудовой деятельности и нацеливает индивида на получение вознаграждения, т. е. на получение желаемого блага» [2, с. 65]. А. П. Егоршин подчеркивает, что мотивация трудовой деятельности состоит из 10 элементов: мотива человека, стимулов труда, потребностей, теорий мотивации, труда, трудового потенциал, сферы человеческой деятельности, человеческого капитал, типа личности человека, методов воздействия (управления) [1, с. 662]. Автор определяет потребности как нужду в чем-то объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма личности и социальной группы, и далее выделяет материальные и духовные потребности. В. П. Пугачев называет потребности «исходным звеном, первым полюсом механизма мотивации». Формами проявления потребности выступают притязания (привычный, детерминирующий поведение человека уровень удовлетворения потребности) и ожидания, конкретизирующие притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Разный уровень притязаний и ожиданий работников важно учитывать в процессе их мотивации [4, с. 223]. Как уже отмечалось ранее, на движущие силы трудовой мотивации влияют, кроме потребностей, интересы и ценности.

Интересы представляют собой не просто некоторые стремления к благам, удовлетворяющим жизненные нужды и потребности. **Интерес** – форма проявления потребности, осознанное стремление человека к ее удо-

влетворению. **Экономические интересы** – осознанное стремление хозяйствующих субъектов к удовлетворению экономических потребностей, являющееся объективным побудительным мотивом их хозяйственной деятельности. По своей сущности экономические интересы объективны. Ю. Г. Одегов подчеркивает, что со стороны общества на формирование интересов оказывают наибольшее воздействие институты и системы распределения жизненных благ, через которые решается наиболее существенная задача: соотношения результата деятельности и признания этого результата через вознаграждение. В качестве вознаграждения может использоваться весьма широкий спектр не только материальных, но и духовных благ, предоставление которых означает повышение престижа вознаграждаемого лица [4, с. 120].

Общее между потребностями и интересами состоит в том, что в обоих случаях мы имеем дело со стремлениями людей, непосредственно воздействующими на их социальное и экономическое поведение. Однако, если потребности ориентируют поведение людей на обладание теми благами, которые оказываются жизненно необходимыми или стимулируют жизненно значимые способы деятельности человека, то интересы – это те стимулы действия, которые происходят из взаимного отношения людей друг к другу.

Рассматривая мотивацию персонала, следует обратить внимание на интерес как предмет заинтересованности, желания и побудительных мотивов, действий экономических субъектов. Формирование интереса – это сложный многоэтапный процесс. Ю.Г. Одегов приводит классификацию интересов: по принадлежности (общественные, национальные, классовые, групповые, личные); по степени устойчивости; по сфере действий проявления (материальные, политические, духовные); по глубине и длительности (частные, долговременные, временные, коренные, ближайшие); по широте (сконцентрированные в одной области, распределенные между многими); по цели (носят непосредственный или опосредованный характер) [3, с. 803]. В процессе мотивации трудового поведения интерес рассматривается как актуализированная потребность, удовлетворение ее требует активности индивида, иными словами, это та реальная база, на которой формируются мотивы. Однако, следует обратить внимание на существенное свойство интереса – его направленность на тот или иной предмет. В отличие от потребностей, которые первоначально сознательно могут и не быть связаны с объектом, интерес всегда действует в силу его осознанной значимости и эмоциональной привлекательности. При этом мотивационный процесс принимает не только ясную и определенную направленность, но и положительную эмоциональную окраску.

Под ценностями понимают положительную или отрицательную значимость для человека объектов окружающего мира. Критерии и способы оценки этой значимости находят выражение в нравственных принципах и нормах, идеалах, жизненных установках, целях. Достаточно часто системы ценностей выступают в качестве самодостаточных источников индивидуальной и групповой мотивации [4, с. 252]. К личностным факторам мотивации относятся основные ценностные ориентации, определяющие содержание отношений, к которым стремится и которые выстраивает вокруг себя в связи со своими потребностями и интересами личность организации [2, с. 120]. Важнейшие ценностные ориентации – корпоративные, нравственные, социальные, стиль активности и определяющие отношение личности к самой себе и задающие стиль выстраиваемых отношений.

Таким образом, изменения содержания труда в условиях нынешней экономики и социальных ожиданий работников сферы услуг усилило значение мотивации как одной из основных функций менеджмента. На повышение мотивации к труду влияют, среди прочих элементов, потребности, интересы и ценности. Потребности принято трактовать как нужду в чем-то объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма личности и социальной группы, при этом выделяют материальные и духовные потребности. **Интерес** - форма проявления потребности, осознанное стремление человека к ее удовлетворению. Экономические интересы являются сущностной характеристикой движущих сил формирования и развития экономических субъектов. Потребности, интересы и ценности как движущие силы мотивации необходимо рассматривать как составные элементы мотивации, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. С их помощью возможно стимулировать активность персонала на получение высоких результатов в достижении своих личных целей и целей всей организации. Общее между потребностями, ценностями и интересами состоит в том, что во всех случаях мы имеем дело со стремлениями людей, непосредственно воздействующими на их социальное и экономическое поведение, при этом, в отличие от потребностей, которые первоначально сознательно могут и не быть связаны с объектом, интерес всегда действует в силу его осознанной значимости и эмоциональной привлекательности.

#### **Список использованных источников**

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебник. Новгород, 2009. – 720 с.
2. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Е. А. Митрофанова, И.А. Ваткаева, М.В. Ловчева. Москва, 2011. – 524 с.
3. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах: учебник. Москва, 2008. – 944 с.
4. Пугачёв, В. П. Руководство персоналом: учебник. Москва, 2008. – 279 с.