

Золотарева Юлия Олеговна

Zolotareva Yulia Olegovna

СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ КАК ВЕКТОР АКТИВИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF WORK MOTIVATION DEVELOPMENT AS A VECTOR OF PROMOTION OF EMPLOYEE'S PERSONALITY

Аннотация:

Статья посвящена изучению трудовой мотивации работника как фактора, влияющего на его способность к саморазвитию, а также на склонность к разработке инновационных способов оптимизации трудовых ресурсов на предприятии. В работе представлены основные типы трудовой мотивации работников и их влияние на стремление личности к саморазвитию.

Ключевые слова:

трудовые ресурсы, развитие личности работника, трудовая мотивация, оптимизация труда, инновации, типы трудовой мотивации.

Summary:

The article considers work motivation of employees as a factor influencing their self-development skills, as well as tendency to develop innovative modes of labor resources optimization at an enterprise. The author discusses the main types of the work motivation and their impact on the aspiration of employees to self-development.

Keywords:

labor resources, development of employee, work motivation, optimization of work, innovations, types of work motivation.

В условиях глобализации общества и развития информационных процессов любые изобретения в области техники и технологии быстро становятся достоянием конкурентов. Однако инвестиции, вложенные в развитие работника, который лояльно относится к своей компании, крайне редко становятся данным достоянием.

При этом лояльность работника зависит не только от экономической стороны вопроса, но и от психологической. В большинстве случаев, если работник будет видеть, что компания заинтересована в его личностном росте и развитии, его лояльность к компании будет значительно выше, чем у работника, ценой лояльности которого становится лишь уровень оплаты труда.

Мотивированный работник не просто показывает более высокие результаты производительности труда как ответную реакцию на вложенные в него финансы. Он готов развиваться самостоятельно, дополняя уже имеющиеся знания информацией из смежных областей науки, что позволяет раскрыть его творческий потенциал.

В настоящее время проблемы управления поведением человека исследуются, наряду с психологической, следующими науками: экономикой, социологией, теорией управления, конфликтологией и другими. Вопросы мотивации трудовой деятельности, с одной стороны, являются достаточно проработанными и общеизвестными, с другой – ответы на эти вопросы каждый человек находит для себя самостоятельно.

Анализ соотношения управления трудовым поведением и мотивации труда показал, что мотивирование к высокоэффективному труду является целью управления трудовым поведением, однако процесс управления любым процессом включает несколько функций наряду с мотивацией: прогнозирование, организацию, учет и контроль эффективности [1, с. 132].

Общеизвестно, что одни и те же приемы мотивации персонала вызывают у людей различные реакции: от полной интеграции человека в трудовой процесс до сведения трудовых усилий к необходимому минимуму. В зависимости от личностных приоритетов, люди делятся на группы. Кто-то работает ради денег, а для кого-то приоритетом является возможность обретения славы, ну а некоторых можно заставить работать только плеткой. Теория Герчикова утверждает, что существует следующие пять типов личности в зависимости от типа мотивации. В чистом виде эти типы встречаются редко, но преобладание у человека основных типов выявляется несложными тестами.

«Инструментально» мотивированный работник ориентирован на «голый» заработок, желательно наличными и незамедлительно. Он противник других форм поощрения, индифферентен к форме собственности и работодателю, а также к личностному росту.

Профессионально мотивированный работник считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей. Его в значительной степени волнуют содержание труда и характер работы. Для него типично развитое профессио-

нальное достоинство. Если компания будет вкладывать инвестиции в развитие такого специалиста, то приобретет не только соратника, но и человека, способного творить, а может, и усовершенствовать процесс производства

«Патриот» (социалистическая мотивация). Основа его мотивации к труду – высокие идейные и человеческие ценности: построение социалистического общества, достижение равенства, социальной гармонии.

«Хозяйская» мотивация основана на достижении и приумножении собственности, богатства, материальных благ. Для такого работника почти не нужна внешняя мотивация. Для него достаточно этой внутренней идеи постоянного увеличения материальных благ. Потребности таких работников практически неограниченны. Как правило, эти люди не склонны развивать свою личность шире, чем этого требуют текущие нужды.

Люмпенизированный работник предпочитает уравнильное распределение материальных благ. Его постоянно преследует чувство зависти и неудовлетворенности порядком распределения благ в обществе. Такие работники не любят ответственности, индивидуальных форм труда и распределения, потому что именно в данных ситуациях видны прорехи в образе его как работника, как профессионала своего дела [2; 3].

Уже давно не секрет, что наиболее устойчива система мотивации – это система мотивации, основанная на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. Действенность учета каждого из интересов легко определить обычными экономическими показателями, характеризующими трудовой вклад работника и коллектива. Так, было отмечено, что соблюдение общественных интересов выражается в увеличении выпуска недорогих и качественных товаров, росте прибыли, а значит, в увеличении налоговых поступлений, создании новых рабочих мест. Таким образом можно «измерить» и интересы отдельного коллектива (рост производительности труда, экономия материалов, сырья, энергоресурсов). Степень личной заинтересованности работника выражается в качестве и объеме труда, инициативе, в том, насколько он стремится овладеть несколькими профессиями, современными технологическими навыками, прикладным программным обеспечением, что, безусловно, влияет на личностный рост человека. Характер мотивации личности зависит от социокультурной среды и требует разных стимулирующих инструментов.

Проблема состоит во взаимоувязке этих интересов в рамках мотивационно-поведенческой системы. Этим объясняется необходимость создания системы мотивации персонала с высокой степенью индивидуализации не только для каждого конкретного предприятия, но и с учетом потребностей большинства работников. Классические взгляды на мотивацию персонала давно устарели. На практике уже невозможно определить и структурировать составляющие мотивационного процесса. Это происходит из-за уникальности мотивационных структур людей, предприятия и организации, неочевидности мотивов, а также сложного взаимодействия между разными потребностями.

Кроме того, на пути развития личности работника стоит и такое препятствие, как уравнильный характер в системах оплаты труда работников. Данная проблема заключается в том, что она предполагает одинаковый размер должностного оклада и премий управленцев одной квалификационной категории независимо от трудового вклада. При этом четко прослеживается необъективность оценки такового и, как следствие, равнодушие к результатам труда, снижение творческой активности, при этом творческая инновационная деятельность работников чаще всего не предусматривалась на предприятии изначально.

Лишь в последние годы была отмечена необходимость развития неспециализированной карьеры и совмещения должностей. При этом система мотивации сотрудников была неотрывно связана с ограниченным набором материальных факторов и незначительным уровнем морального стимулирования. Не были учтены ожидания и интересы сотрудников, они не совпадали с целями организации. В таких условиях руководство принимало решение по стимулированию работников без социального анализа процессов обратной связи, что неизбежно приводило к конфликтам [4].

Следует подчеркнуть, что в современных условиях принципы «социалистического соревнования» не только не оказались неактуальными, но и являются одними из движущих мотивов повышения социальной и творческой активности работников, влияющих на развитие личности работника в целом. Считается, что более 70 % работников российских компаний присущи мотивы первенства в работе, 72 % – проявляют интерес к всему, что относится к работе [5].

Было отмечено, что одной из особенностей мотивационного управления персоналом является недостаточный учет половозрастных, квалификационных и образовательных особенностей персонала в процессе мотивации их к трудовой деятельности.

При оценке влияния образования на мотивацию сотрудников было выявлено, что рационализм менее всего свойствен работникам с высшим образованием, но у них наиболее выражен мотив самоактуализации, а также высокий уровень ответственности за выполняемую работу.

Значительно снизился уровень оценки значимости трудовой активности работника вследствие выраженной неудовлетворенности карьерным ростом, а также отсутствия самостоятельности в процессе реализации проектов трудовой деятельности.

Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что инновационный подход к мотивации персонала в России все еще не получил широкого распространения, даже несмотря на то что некоторые предприятия пытаются внедрить современные западные системы мотивации.

Ссылки:

1. Агафонова М.С., Беломышева А.А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации // Современные наукоемкие технологии. 2013. № 10–1. С. 132–133.
2. Вукович Г.Г., Бухтаяров А.А. Особенности социально-трудовых отношений в России // Современные наукоемкие технологии. 2008. № 1. С. 106.
3. Вукович Г.Г. Опыт регулирования рынка труда в промышленно развитых странах // Аудит и финансовый анализ. 2011. № 5. С. 319–325.
4. Мизина Т.В. Содержание и специфические особенности мотивационного управления работой предприятия и организаций в России [Электронный ресурс]. URL: [www. cyberleninka.ru](http://www.cyberleninka.ru) (дата обращения: 02.04.2014).
5. Там же.

References:

1. Agafonova, MS & Belomysheva, AA 2013, 'Management of work behavior as an enhancement factor of motivation', *Modern high technologies*, no. 10-1, pp. 132-133.
2. Vukovich, GG & Buhtayarov, AA 2008, 'Features of social and labor relations in Russia', *Modern high technologies*, no. 1, p. 106.
3. Vukovich, GG 2011, 'Experience of labor market regulation in industrialized countries', *Audit and financial analysis*, no. 5, pp. 319-325.
4. Mizinova, TV 2014, *The content and the specific features of the motivational control the operation of the enterprise and organizations in Russia*, retrieved 02 April 2014, <[www. cyberleninka.ru](http://www.cyberleninka.ru)>.
5. Mizinova, TV 2014, *The content and the specific features of the motivational control the operation of the enterprise and organizations in Russia*, retrieved 02 April 2014, <[www. cyberleninka.ru](http://www.cyberleninka.ru)>.