

УДК 338

DOI 10.25799/AR.2019.80.1.079

Сравнительный анализ теорий мотивации персонала

Муртазина Инна Рашитовна

Аспирант,
Набережночелнинский институт (филиал),
Казанский (Приволжский) федеральный университет,
423812, Российская Федерация, Набережные Челны, просп. Мира, 68/19;
e-mail: inna4386@mail.ru

Анотация

Современный мир управления человеческими ресурсами очень динамичен, с легкостью откликается на все изменения, происходящие в экономической сфере и, как следствие, в отдельных компаниях. Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных (организационных) целей. В настоящей статье автор проводит научное рассмотрение вопроса анализа теории мотиваций персонала через призму сравнения различных точек зрения ученых. Выявлено, что мотивация представляет собой некий процесс побуждения работника осуществлять деятельность в соответствии с имеющимися целями на предприятии, что подтверждает факт того, что мотивация является не только элементом, но и функцией управления персоналом предприятия.

Раскрывает основные проблемы, на которые могут быть нацелены научные исследования по вопросам дальнейшего изучения и исследования мотиваций персонала на предприятиях. Автором сделаны выводы относительно понимания особенностей различных теорий мотивации персонала, а также проведено сравнений различных теорий. Результатом анализа данных теорий послужил выявленный факт, что основополагающим в мотивации является её неразрывность и взаимозависимость с человеческими потребностями, которая заключается в их удовлетворении и как следствие получении требуемого результата. Потребности людей значительно возросли, поэтому опытный руководитель должен уметь мотивировать сотрудников, для повышения эффективного труда.

Как отмечает автор, основная цель мотивации в системе управления кадрами организации, способной побудить человека (работника) на выполнение целевых задач, достижение определенной цели, что обеспечивает предприятия эффективным персоналом.

Для цитирования в научных исследованиях

Муртазина И.Д. Сравнительный анализ теорий мотивации персонала // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 767-774.

Ключевые слова

Теория мотивации, мотивация, сравнительный анализ, мотивация персонала, управление.

Введение

На сегодняшний день, на данном этапе развития экономики, в условиях жесточайшей конкурентной борьбы, очень остро наблюдается необходимость в поиске эффективных способов увеличения результативности работы предприятий. Доминантным фактором, является, естественно, персонал, а также управление им и его мотивация.

Предприятия любой направленности заинтересованы в привлечении нужных сотрудников, которые могут и хотят внести существенный вклад в организацию работы своей фирмы.

Совокупность всех процессов, связанных с управлением и организацией, а также их компетентная оценка является основной задачей для руководства организации предприятия. В современном мире для дальнейшего успешного развития предприятия необходимо иметь возможность предоставлять услуги за счет автоматизации процессов в той или иной степени, оздоровлении в финансовом плане, оптимизации структуры организации.

Таким образом, эти процессы непременно должны исходить из развития важнейшей характеристики персонала, какой является желание в выполнении поставленных задач. Задать верное направление в трудовом потенциале персонала на результативное выполнение задач способна только правильно и грамотно созданная интегрированная система мотивации персонала.

Исходя их вышеперечисленного, целью исследования является определение роли и значимости мотивации на эффективно действующем предприятии, посредством проведения обобщающего анализа основных теорий мотиваций трудового коллектива предприятий.

Основное содержание

В самой общей формулировке персонал предприятия это наемные работники, включая управленческую часть и собственников предприятия, основополагающими чертами которого являются поддержание структуры (организационная, профессиональная, структура образованности кадров, профессиональная, возрастная, половая, квалификационная, структура персонала по стажу и другие) и численность (количественное выражение той или иной структуры). Другими словами, создается необходимый коллектив сотрудников, совокупность всех штатных и внештатных единиц, обладающих различными трудовыми навыками для производства и предоставления товаров или услуг.

Эффективность функционирования любого предприятия на прямую зависит от управления персоналом, которое, в свою очередь, представляет собой процесс стратегического и оперативного управления.

В ходе исследования теоретических подходов к рассмотрению персонала как важнейшего фактора производства товаров или услуг, были сформированы и выделены основные его особенности (табл. 1).

Таблица 1 – Персонал как фактор производства

| Эффективность как инструмент | Влияние на увеличение и уменьшение в работе |
|------------------------------|--|
| Исполнительность | Реализация поставленной задачи |
| Индивидуальность | Уникальность в своих индивидуальных проявлениях, уникальность трудовых навыков |

| Эффективность как инструмент | Влияние на увеличение и уменьшение в работе |
|------------------------------|---|
| Возможности и потенциал | Владеет как собственными, так и групповыми потенциалами и возможностями |
| Эмоциональность и присущее | Связь эмоций и рациональности при выполнении сложных задач |
| Групповой параметр | Возможность объединяться в группы для решения поставленной задачи с максимальной эффективностью |
| Способность к адаптации | Приспосабливается к изменяющейся среде |
| Многогранность | Персонал: 1) персонал и объект; 2) персонал и субъект |

При управлении персоналом необходимо понимание того, что трудовой коллектив имеет иерархическую структуру, где всегда выделяется объект и субъект. Другими словами, это означает, что персонал предприятия распределяется на две составляющие: управленческую и управляемую.

Выделим следующие модели управления трудовым коллективом, использующиеся на практике на данном этапе развития:

- перераспределение полномочий - передача или делегирование функций внутри персонала предприятий;
- мотивационное управление - реализация осуществляется за счет, выявляемых потребностей трудового коллектива;
- правление "в рамках" или "рамочное" - личные решения в четко заданных границах;
- целевое управление, которое решает определенную заданную задачу или цель.

Управления персоналом как система представляет собой взаимодействие ее элементов и подсистем, в результате чего образуется нечто целостное и происходит реализация основных функций или же подходов к управлению персоналом.

Схематически с точки зрения содержания и взаимосвязей персонала, была представлена В.М. Масловой схема (рис. 1). На схеме раскрывается взаимосвязь основных элементов системы в их системном выражении, что и приводит к достижению максимального результата при определённой цели - результативного управления персоналом предприятия, благодаря высокому качеству услуг и товаров.

Обеспеченность предприятия персоналом (кадрами), которые можно использовать с высокой эффективностью, является главной целью в системе управления кадрами организации. Не стоит забывать и о профессиональном развитии сотрудников предприятия, что также благосклонно скажется на работе всего трудового коллектива. Стоит отметить тот факт, что управление мотивацией персонала является одним из наиболее важных элементов организации. Данное заключение подтверждается существующей практикой работы с персоналом [Волгина, 2017, 55].

Мотивация сотрудника - это очень сложный процесс, итогом которого является и удовлетворение потребности работника предприятия и, естественно, выполнение поставленной руководством задачи. Схематично можно предоставить суть мотивации персонала организации в виде следующего рисунка (рис. 2).

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что влиять на эффективность работы предприятия можно, если руководство организации задействовало важнейшие потребности персонала (интересы), которые являются стимулом для выполнения поставленных задач.



Рисунок 1 – Системы управления персоналом организации [Рассадин, 2018]

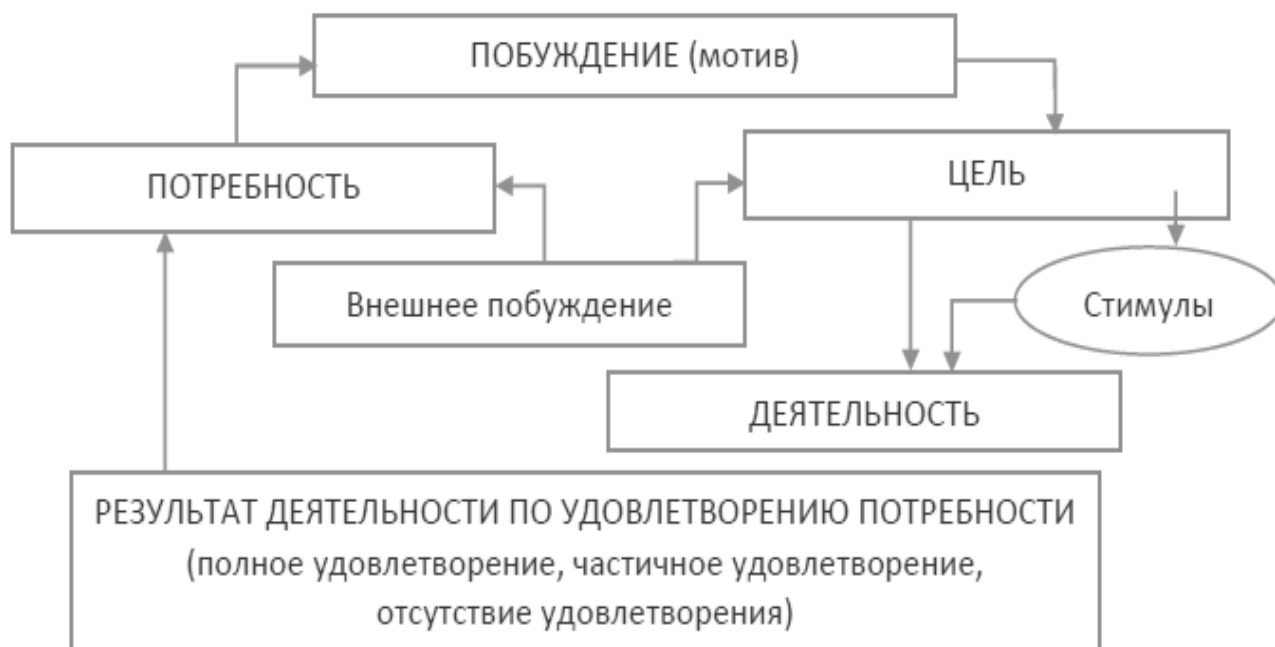


Рисунок 2 – Суть мотивации персонала организации [Рассадин, 2018]

Стоит помнить, что мотивация и мотив не являются постоянным и неизменным фактором. Они зависят либо от эмоции персонала, либо от так называемых ядер мотивации, структура которого непосредственно связана с конкретной и существующей ситуацией (постоянством, квалификацией, должностью, специализация, конфликтами и другими).

Ядро мотивации - это несколько важных мотивов, которые существенно влияют на персонал в ходе выполнения своих задач.

Потребности персонала и мотивация персонала - это тесно связанные направления в эффективном функционировании организации, что доказывают основные теории мотивации (табл. 3).

Если обобщить и проанализировать все представленные теорий, отметим выявленный нами факт, что основным фактором, закладывающим мотивацию, является её связь с потребностями человека, которой необходимо удовлетворение и в результате достижения некой конечной цели. Отсюда вытекает, что основными функциями являются побуждение к работе, постановка перед персоналом конечной цели, и последняя неотъемлемая часть - это контроль в процессе работы.

Таблица 3 – Базовые теории мотивации

| Название теории | Авторы | Основа концепции |
|-------------------------------|-------------------|--|
| Классическая | Ф. В. Тейлор | Персонал будет заинтересован в труде, если вознаграждение будет коррелировать с результатами его труда. |
| Теория потребности достижения | Д. У. Мак-Клеланд | В порядке вознаграждения персонала за его работу, ожидание этой работы усиливают мотивацию и качество. |
| Теория потребностей | А.Х. Маслоу | Если физиологические потребности покрыты, только потребности высшего уровня становятся способными мотивировать человека. |

| Название теории | Авторы | Основа концепции |
|-------------------------------|---------------|--|
| Теория человеческих отношений | Р. Ликерт | Руководитель должен дать почувствовать персоналу, что тот является важным членом коллектива. |
| Теория ожиданий | В. Врум | Мотивация зависит от ценности вознаграждения за его работу сопрягая ее с качеством. |
| Фактор «Z» | Ф. Херцберг | Условий труда могут вызывать неудовлетворённость, но они не являются главными факторами |
| Теория «X» и «Y» | Д. Мак-Грегор | Теория «X»: члены коллектива не любят. Люди склонные к лени могут выполнять свои функции только под наблюдением. Теория «Y»: существуют люди, которые мотивируют себя сами и находят собственное удовлетворение от выполненной работы |
| Теория постановки целей | Э. А. Локс | Потребности сознательной личности определяются её действиями. Задача и цель влияет на количество приложенных усилий |

Теории содержания мотивации основное внимание уделяют тому, как различные группы потребностей оказывают влияние на поведение человека. Широко признанными концепциями этой группы являются теории А.Маслоу, Ф.Херцберга, В.Врума, Л.Портера, Э.Лоулера, Л.С.Выгодского. Несмотря на принципиальные отличия этих концепций, они, тем не менее, имеют нечто общее в своей основе, что отражает определенную общность в мотивации человека к действиям.

Заключение

Таким образом, стоит отметить, что мотивация персонала в организации является важнейшей задачей в управлении трудовым коллективом, что в свою очередь влияет на качество и эффективное достижение поставленных целей и задач.

Библиография

- Maslow, A.H., The influence of familiarization on preference, J. Exptl. Psychol. 2016, 21, 162—180.
- Вечканов Г.С. Макроэкономика: учеб. Пособие. М.: Проспект, 2016.- с. 278.
- Волгина, О. Н. Мотивация труда персонала предприятия: учебное пособие [Текст] / О. Н. Волгина, Н. Н. Пушкарёв, А. А. Матвеев ; под общей ред. Н. Н. Пушкарёва. - Москва: АП «Наука», 2017. - 156 с.
- Е.В. Чалых «Инфляция: сущность и факторы» // Вестник военного университета.-2015.-№9.-с.99-105.
- Казымова А.Е. «Сущность и виды инфляции с точки зрения макроэкономической науки» // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения.-2014.- №12.-с.38-47.
- Коцофана Т.В. Эволюция причин инфляции в российской экономике. М.:LAPLambertAcademicPubHshing, 2015.- с. 246.
- Ксенофонтова, Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития [Текст] / Х. З. Ксенофонтова. - Москва: Креативная экономика, 2016. - 184 с.
- Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2018. № 3. С. 53-59
- Семенов А. К., Маслова Е. Психология и этика менеджмента и бизнеса: Учебное пособие. — 4-е изд., испр. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016.
- Сорочайкин, А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминолог. слов./ А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. Самара: Изд-во Самар. Ун-та, 2015 № 1. С. 121-125.

Comparative analysis of theories of motivation of personnel

Inna R. Murtazina

Post-graduate student,
Naberezhnye Chelny Institute (branch),
Kazan (Volga region) Federal University,
423812, 68/19, Mira av., Naberezhnye Chelny, Russian Federation;
e-mail: inna4386@mail.ru

Annotation

The modern world of human resource management is very dynamic, easily responding to all the changes taking place in the economic sphere and, as a result, in individual companies. No management system will not function effectively unless an effective model of motivation is developed, since motivation encourages a specific individual and the team as a whole to achieve personal and collective (organizational) goals. In this article, the author conducts a scientific consideration of the issue of analyzing the theory of staff motivation through the lens of comparing different points of view of scientists. It is revealed that motivation is a process of encouraging an employee to carry out activities in accordance with the existing goals in the enterprise, which confirms the fact that motivation is not only an element, but also a function of managing the personnel of the enterprise.

It reveals the main problems that can be addressed by scientific research on the further study and research of staff motivations in enterprises. The author has drawn conclusions regarding the understanding of the features of various theories of personnel motivation, and also made comparisons of various theories. The result of the analysis of these theories was the revealed fact that the fundamental motivation is its inseparability and interdependence with human needs, which lies in their satisfaction and as a result of obtaining the desired result. The needs of people have increased significantly, so an experienced leader should be able to motivate employees to increase effective work.

As the author notes, the main goal of motivation in the personnel management system of an organization is able to induce a person (employee) to accomplish targets, achieve a certain goal, which provides enterprises with efficient personnel.

For citation

Murtazina I.R. (2019) Sravnitel'nyy analiz teoriy motivatsii personala [Comparative analysis of theories of motivation of personnel]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (1A), pp. 767-774.

Keywords

Theory of motivation, motivation, comparative analysis, motivation of personnel, management.

References

1. Maslow, A. H., (2016) the influence of familiarization on preference, J. Exptl. The course of studies 21, 162-180.
2. Vechkanov G. S.(2016) macroeconomics: textbook. Benefit. M.: Prospect, p. 278.

3. Volgina O. N. (2017) motivation of enterprise personnel: textbook [text] / O. N. Volgina, N. N. Pushkarev, A. A. Matveev; under the General ed. Pushkareva. - Moscow: AP Nauka, - 156 p.
4. Chalykh E. V., (2015) "inflation: essence and factors" // Bulletin of the military University. №9.- p. 99-105.
5. Kazymova E. A. (2014) "essence and types of inflation from the point of view of macroeconomic science" // modern science: actual problems and ways of their solution. №12.-P. 38-47.
6. Cotofana T. V. (2015) the evolution of the causes of inflation in the Russian economy. M.: LAPLambertAcademicPubHshing, p. 246.
7. Ksenofontova H. Z. (2016) competences of the management personnel: theory and methodology of development [text] / H. Z. Ksenofontova. - Moscow: creative economy, 184 P.
8. Rassadin V. V. (2018) motivation and stimulation of labor activity of the personnel. Labor and social relations. Number 3. P. 53-59
9. Semenov A. K., Maslova E. (2016) psychology and ethics of management and business: textbook. — 4th ed., Pererab. and DOP. — M.: Publishing and trading Corporation "Dashkov and K"
10. Sorochkin, A. N. (2015) Personnel management: Glossary: terminology. words./ A. N. Sorochkin, L. V. Ermolina. Samara: Izd-vo Samar. UN-TA, № 1. P. 121-125.