

УДК 331.1

Архип Валерия Алексеевна

магистрант
Балтийский государственный технический
университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова
Санкт-Петербург, Россия
lera-arhip@yandex.ru

Шевченко Наталья Николаевна

доктор философских наук, профессор
Балтийский государственный технический
университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова
Санкт-Петербург, Россия
shevchenko_nn@voenmeh.ru

Valeriya A. Arhip

Post-graduate student
D. F. Ustinov Baltic state technical
University "VOENMEH"
Saint-Petersburg, Russia

Natalia N. Shevchenko

science doctor of philosophical sciences, professor
D. F. Ustinov Baltic state technical
University "VOENMEH"
Saint-Petersburg, Russia

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ
ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ**

**THEORETICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM
OF WORK MOTIVATION AND JOB
SATISFACTION**

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические и методологические основания исследований проблемы управления мотивацией персонала в дисциплинарных рамках психологии труда. Содержательный анализ исследований позволяет сделать обоснованный вывод о необходимости учета психологических оснований мотивационного процесса индивидуальной и групповой деятельности при формировании современных технологий управления трудовой мотивацией персонала.

Ключевые слова:

ценностно-мотивационная сфера, трудовая мотивация, психология труда, управление человеческими ресурсами, удовлетворенность трудом

Abstract

This article discusses the theoretical and methodological foundations of research of the problem of managing labor motivation in the disciplinary framework of labor psychology. An analysis of the methodological principles and issues of research allows us to make a reasonable conclusion about the need to take into account the psychological principles of the motivational process of individual and group activities in the formation of modern technologies for managing the labor motivation of personnel.

Keywords:

value-motivational sphere, labor motivation, labor psychology, human resource management, job satisfaction

Проблема эффективного управления системой мотивации и стимулирования труда является одной из ключевых в области управления персоналом. Трудовая мотивация является фактором, определяющим продуктивность деятельности, обуславливающим стремление работников к профессиональному развитию, детерминирующим эффективность деятельности организации [2, с. 98]. Высокая мотивация труда персонала оказывает положительное влияние на показатели производительности труда, снижает уровень текучести кадров, коррелирует со степенью приверженности работников организации.

Золотой век теорий трудовой мотивации пришелся на середину 1960-х годов, когда ученые были особенно заинтересованы в понимании психологических процессов, лежащих в основе трудовой деятельности и способах повышения ее продуктивности [16, с. 972]. Однако в 90-х годах XX века теоретический интерес к исследованиям в области мотивации труда существенно снизился, что можно оценивать как парадокс, поскольку в настоящее время компании рассматривают мотивацию сотрудников как источник конкурентного преимущества, а высокий уровень заинтересованности работника оценивают как фактор, способствующий снижению уровня текучести кадров.

Понятие «мотивация» происходит от латинского слова «*motivus*» – «подвижный». Исследования в сфере мотивационной психологии направлены на изучение механизмов, побуждающих индивида к действию и причины его определенных действий [1, с. 225]. Наиболее развернутое определение предложил Крейг К. Пиндер, полагающий, что трудовая мотивация это «набор энергетических сил, которые возникают как внутри, так и за пределами существа индивида, чтобы инициировать поведение, связанное с работой, и определять его форму, направление, интенсивность и продолжительность» [17, с. 1]. Позже К. Пиндер со своим коллегой Гэри П. Лэтемом предложили рассматривать мотивацию как систему, основанную на потребностях, чертах характера и индивидуальных ценностях, поскольку эти элементы имеют прямую связь с трудовой мотивацией [17, с. 1]. Например, такие параметры, как национальная культура, особенности рабочего процесса или соответствие личным запросам, влияют на формирование целей и стратегии деятельности на основе потребностей, ценностей и ситуационного контекста.

Трудовая мотивация является сложной и междисциплинарной проблемой научного дискурса, включающей в себя различные теории и концепции, объединяющей ученых из области психологии и управленческих наук, пытающихся рассматривать поведение и деятельность индивида как функцию. Существует тесная взаимосвязь между удовлетворением потребностей и мотивацией сотрудников: знаменитые эксперименты американского психолога, основателя школы человеческих отношений Элтона Мэйо, показали, что организация производства – это не только сфера приложения трудовой деятельности, но и сфера удовлетворения социальных потребностей человека и решения социальных проблем общества [11, с. 95]. Следовательно, методы управления

персоналом, направленные на удовлетворение потребностей работников, приводят к повышению уровня мотивации работников. По мнению Э. Мейо, для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на строгой иерархии, жестком программировании и специализации труда, поскольку они противоестественны и противоречат природе человека.

На рубеже XX-XXI веков развитые страны в основном завершили переход от индустриального общества к постиндустриальному [13, с. 139]. Этот переход характеризуется ускорением научно-технического прогресса, внедрением инноваций, ориентацией производства на потребителей, и повышением значимости человеческого фактора в производстве [4, с. 189]. В таком социальном контексте осуществляется переход от труда, мотивированного утилитарными потребностями, к творчеству, мотивированному нематериалистическими стимулами. Творчество становится ведущей характеристикой не только «класса интеллектуалов», «меритократии» или «креативного класса», но и тех работников, которые, не являясь только исполнителями трудового задания, мотивированы на развитие и реализацию своего творческого потенциала. Такие работники являются важнейшим ресурсом организации, их профессионализм становится конкурентным преимуществом компании. Для креативных специалистов актуальным является переход от экономической к постэкономической мотивации, целью которой является особого рода субъектность, направленная на развитие интеллектуального потенциала и инициативы [14, с. 430].

Логика изменения процессов формирования трудовой мотивации, обусловленная разрушением базовых принципов модерна, порождает изменения теорий модернизации, трансформирующихся в направлении изучения ценностно-мотивационной сферы работников, анализа факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом и разработку практических рекомендаций по оптимизации рабочего процесса, способствующих повышению удовлетворенности персонала, стимулирующих креативность профессиональной деятельности и, как следствие, способствующих успеху и процветанию компании [10, С. 118].

Исследователи проблемы трудовой мотивации подчеркивают связь, существующую между потребностями и ценностями, и полагают, что потребности не могут

быть преобразованы в цели, если они не имеют когнитивной актуализации в ценностной сфере. Таким образом, каждый выбор индивидуума определяется его собственным набором ценностей, а в профессиональной среде ценности напрямую влияют на тактику поведения сотрудников [7, с. 57]. Система ценностей и мотивов лежит в основе направленности личности, определяя её мировоззрение и взгляды на жизнь [9, С. 82]. По этой причине, системный анализ проблемы формирования трудовой мотивации и технологиях управления ею неизбежно является многовекторным, сопряженным не только с экономическим, но и социально-этическим, аксиологическим, психологическим и даже политическим контекстом трудовой деятельности личности.

Теории психологии труда, которые считаются классическими, сегодня можно считать частично устаревшими с точки зрения понимания человеческой природы, жизненных целей и общечеловеческих ценностей. Природа производственной деятельности меняется, она видоизменяется и формируется как социальный и этический процесс, в котором, как отмечают А. Мамфорд и Д. Голд, успех достигается путем создания организационных моделей, основанных на взаимоотношениях, взаимном доверии и коллективной приверженности людей, являющихся частью организации [8, С. 113]. В российской традиции анализа проблемы управления человеческими ресурсами актуальной является теория В.И. Герчикова, который выделяет пять основных типов мотивации [3, С. 51]:

- профессиональная, которая актуальна для сотрудников, заинтересованных в постоянном развитии, карьерном росте. Для них интересен сам процесс труда;

- инструментальная, стимулирующая людей, для которых работа — это прежде всего инструмент для зарабатывания денег;

- юмпен-ориентированная мотивация движет работниками, стремящимися работать меньше и готовыми зарабатывать минимальную зарплату, чтобы выжить. Для них работа — не более чем необходимость;

- ответственная, стимулирующая сотрудников с высокой степенью личной ответственности за свои действия;

- патриотическая, где ключевым фактором для работника является работа в определенной сфере или на определенную компанию [5, С. 203].

Неактуальность современных исследований проблемы формирования трудовой

мотивации обусловлена, вероятно, недостаточной выраженностью в них ориентации на основные методологические принципы программно-целевого подхода, способствующего максимизации результативности, достигаемой только в том случае, если управление процессами трудовой мотивации реализуется с учетом специфики организации, предварительным анализом внешней среды и изучением, с последующей дифференциацией, индивидуальных потребностей персонала. Формирование эффективной системы стимулирования, способствующей повышению уровня мотивации персонала, является важной стратегической задачей, требующей адекватной дискурсивной дескрипции и принципиального переосмысления [6, С. 151]. Это связано с тем, что утвердившиеся в практике менеджмента классические системы стимулирования не соответствуют изменившемуся социальному и экономическому контексту, а новые находятся в стадии формирования и апробирования. Современный этап развития общества характеризуется кризисом мотивации, именно поэтому необходим новый подход к развитию и удовлетворению у работников социальных и нравственных потребностей в качестве основания трудовой мотивации, обуславливающей производительность труда и благополучие общества и личности [12, С. 124].

Анализ методологических принципов теорий трудовой мотивации и практики мотивационного менеджмента позволяет дестабилизировать исходные положения классической модели стимулирования персонала, исключая обязательность социальных и ценностно-смысловых экспликаций трудового процесса. Современные работники и специалисты относятся более требовательно не только к условиям труда, но они хотят также принимать участие в управлении организацией, в формировании её организационной культуры. Осознание ценности профессиональной деятельности и формирование чувства удовлетворенности рабочим процессом детерминируются высоким уровнем трудовой мотивации, что актуализирует потребность в инновационных технологиях мотивирования и стимулирования персонала [15, С. 143].

Список использованных источников

1. Ахметзянов, Р. Н. Аспекты процесса мотивации труда / Р. Н. Ахметзянов. — Текст : непосредственный // Ученые записки Казанского филиала Российского государственного университета правосудия. — 2021. — № 17. — С. 225-227.

2. Вертелецкая, М. В. Мотивация труда: понятие, структура мотива, мотивационный процесс / М. В. Вертелецкая. — Текст : непосредственный // Национальный форум молодых исследователей: сборник статей Международной научно-практической конференции. — Петрозаводск : Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская Ирина Игоревна), 2019. — С. 96-101.

3. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В. И. Герчиков. — М : ИНФРА-М, 2012. — 280 с. — Текст : непосредственный.

4. Дедков, В. Н. Теоретико-методические подходы к управлению мотивацией труда на современных предприятиях / В. Н. Дедков, И. Ф. Дедкова, Ф. Х. Бахшян. — Текст : непосредственный // Экономика устойчивого развития. — 2019. — № 3(39). — С. 187-191.

5. Зеличенко, А. И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А. И. Зеличенко. — М : Академия, 2003. — 483 с. — Текст : непосредственный.

6. Игнатъев, В. П. Анализ современных тенденций мотивации труда персонала / В. П. Игнатъев. — Текст : непосредственный // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика: Сборник научных статей 8-й Международной научно-практической конференции. — Курск : Юго-Западный государственный университет, 2018. — С. 149-152.

7. Киеня, Е. Оценка результатов труда персонала для усиления мотивации его труда / Е. Киеня, В. Гуз. — Текст : непосредственный // Аграрная экономика. — 2015. — № 9(244). — С. 55-63.

8. Мамфорд, А. Management Development. Как усовершенствовать работу менеджеров. Стратегии действий / А. Мамфорд, Д. Голд. — М : Hippo Publishing LTD, 2006. — 360 с. — Текст : непосредственный.

9. Мощенко, А. В. Психологические механизмы трудовой мотивации, стимулирования труда и удовлетворенности трудом / А. В. Мощенко, А. И. Шипилов. — Текст : непосредственный // Инновации в образовании. — 2011. — № 12. — С. 77-96.

10. Никифоров, Д. А. Основные принципы построения систем мотивации труда персонала / Д. А. Никифоров. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 5(400). — С. 118-120.

11. Панова, А. С. Концепция "человеческих отношений" Элтона Мэйо / А. С. Панова, И. В. Чижанькова. — Текст : непосредственный // Материалы Ивановских чтений. — 2017. — № 4-1(16). — С. 93-99.
12. Слепцова, Е. В. Мотивация персонала как условие роста производительности труда / Е. В. Слепцова, Л. Багарян. — Текст : непосредственный // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2019. — № 3-2. — С. 123-126.
13. Сысоев, И. П. Особенности зарубежных подходов к мотивации труда / И. П. Сысоев, Б. К. Карабатыров. — Текст : непосредственный // Материалы докладов 52-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов: В 2-х томах. — Витебск : Витебский государственный технологический университет, 2019. — С. 139-142.
14. Шевченко, Н. Н. Креативность как фактор рефлексивной модернизации в обществах риска / Н. Н. Шевченко. — Текст : непосредственный // Диалог культур в эпоху глобальных рисков. Материалы Международной научной конференции и X научно-теоретического семинара. — Минск : Изд-во Минского государственного университета, 2016. — С. 428-431.
15. Яфасова, А. З. Повышение производительности труда на основе системы мотивации и стимулирования труда / А. З. Яфасова. — Текст : непосредственный // "Решать по-новому!": реализация национальных проектов: Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов. — Саратов : Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал ФГБОУ ВПО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", 2019. — С. 142-144.
16. Яхина, Л. В. Значение и роль мотивации труда персонала в организации / Л. В. Яхина, Р. Ш. Бикметов. — Текст : непосредственный // Современные научные исследования и разработки. — 2018. — № 10(27). — С. 972-973.
17. Bristow, C. L. Achievement motivation, job characteristics, and job satisfaction: an exploratory study (need) : диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Bristow C. L. ; Университет Айовы. — Айова , 1985. — 1 с. — Текст : непосредственный.