

ВНЕШНЯЯ И ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

I.Yu. Pilipchuk

EXTERNAL AND INTERNAL MOTIVATION OF WORKING

Одной из основных проблем современной кадровой работы является проблема эффективной мотивации трудовой деятельности. Мотивация труда формируется еще до начала профессиональной трудовой деятельности, в процессе социализации индивидуума путем усвоения им ценностей и норм трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. В это время закладываются основы отношения к труду как ценности и формируется система ценностей самого труда, развиваются трудовые качества личности: трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, инициативность и т.д., приобретаются первичные трудовые навыки.

Мотивация труда – важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, т.е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность.

Для того чтобы разобраться в действии мотивационного механизма, необходимо определить его основополагающие элементы, которыми являются потребность, мотив и стимул [1].

Потребности бывают абсолютными, существующими безотносительно к ситуации, игнорирование их может привести к гибели субъекта, и относительными, обусловленными ею. По содержанию потребности бывают материальными, социальными, духовными.

Для того чтобы потребность заработала, нужны мотивы, т.е. предрасположенность, психологические причины, изнутри побуждающие людей к действиям, направленным на ее удо-

влетворение. Никакие внешние цели не заставят работника прилагать усилия, пока они не превратятся в его внутренние цели [2].

Соотношение мотивов, влияющих на поведение людей, образует его мотивационную структуру [3]. У каждого человека она индивидуальна и обуславливается множеством факторов: полом, возрастом, образованием, воспитанием, уровнем благосостояния, социальным статусом, должностью, личными ценностями, отношением к труду, работоспособностью и т.д.

Несмотря на близость и соотносимость понятий мотива и стимула, представляется необходимым различать их. Мотив характеризует стремление работника получить определенные блага, стимул – сами эти блага. Стимул может и не перерасти в мотив в том случае, если он требует от человека невозможных или неприемлемых действий [4].

Таким образом, стимул непосредственно ориентирован на потребность, ее удовлетворение, мотив же является главным соединительным звеном, искрой, которая при определенных условиях проскакивает между потребностью и стимулом.

Между потребностью и стимулом, как двумя крайними полюсами механизма мотивации, находится целый ряд опосредующих звеньев, характеризующих процесс восприятия (в том числе оценки) стимула и образование неактуализированного (скрытого или еще не полностью осознанного) мотива. На этом этапе стимул может быть предварительно принят, а может быть и отторгнут субъектом.

Установка обеспечивает стереотипное восприятие стимула с точки зрения удовлетворения потребности и тем самым сокращает путь от потребности к деятельности. Однако она еще не есть мотив. Ее функция в механизме мотивации

¹ Педагог дополнительного образования МОУ СОШ № 17 (г. Орехово-Зуево), бакалавр декоративно-прикладного искусства, магистрант АНО ВО «Российский новый университет».

© Пилипчук И.Ю., 2016.

заключается либо в превращении идущего от потребности волевого импульса в актуализированный мотив при наличии позитивной установки, либо в консервации, ослаблении или отторжении мотива в случае негативной установки.

В случае включения уже сформировавшейся позитивной установки актуализированные мотивы перерастают в реальное поведение, влекущее за собой удовлетворение потребности.

Второй, более длинный цикл механизма мотивации имеет место тогда, когда работник сталкивается с новой ситуацией, относительно которой у него отсутствуют установки, связывающие потребности, стимулы и пути их достижения. В этом случае в механизм мотивации включается такое достаточно сложное звено, как когнитивный и рационально-оценочный процессы. На этой стадии происходит борьба мотивов и выносятся вердикт об актуализации мотива, его консервации или отторжении. Актуализированный мотив служит движущей силой, непосредственной причиной поведения.

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы; конкретная деятельность определяется в конечном итоге всеми этими мотивами (мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы) [5].

Общие мотивы трудовой деятельности, о которых речь шла выше, реализуются в конкретных профессиях. Выбор профессии – довольно сложный и порой долгий мотивационный процесс: ведь от правильного выбора профессии во многом зависит удовлетворенность человека своей жизнью.

Если говорить о мотивах выбора работы, то речь пойдет о «внешних» и «внутренних» факторах (мотиваторах), которые рассматриваются человеком в процессе принятия решения – куда лучше пойти работать. В основном это касается оценки внешней ситуации, своих возможностей и состояния, соответствия выбираемой работы профессии, своим интересам и склонностям.

Оценка внешней ситуации (положительных и отрицательных производственных факторов) включает в себя: величину заработной платы, льготы, предоставляемые работающим на данном предприятии; близость к дому, удобство транспортного сообщения; эстетику места работы и наличие вредного производства; одно-двух- или трехсменность, наличие твердого или свободного графика работы; надежность и пре-

стиж фирмы, компании; меру ответственности; возможность одновременно с работой учиться в вузе; психологический климат в коллективе, системе поощрений и наказаний (штрафов и т.п.).

Оценка своих возможностей включает: состояние здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств, уровень образования, склонность к работе без стрессов, в свободном ритме или к монотонной работе с заданным темпом.

Оценка выбираемого места работы с учетом интересов касается возможности продвижения на данном предприятии или в учреждении по служебной лестнице, руководящей работы, профессионального роста, проявления личной инициативы и выдумки (творчества) и т.п. Иногда выбор места работы по интересу может принимать оригинальный характер. Человек, влюбленный в театр, но не имеющий артистического таланта, может пойти работать осветителем, рабочим сцены и т.п.; может быть значимым и такой фактор, как возможность познакомиться с любимыми артистами, чувствовать себя приближенным к театральной элите. Очевидно, что в этих случаях происходит компенсация, замещение одной потребности другой [6].

В ходе исследования данной проблематики было проведено исследование. На основании «Методики исследования мотивации трудовой деятельности (по В. Герчикову)» был проведен опрос 10 оппонентов различного рода профессий [7]. На основании полученных подсчетов была составлена таблица, в которой показаны средние проценты уровней мотивации для испытуемых:

	Инструментал	Профессионал	Патриот	Хозяин	Люмпен
На первом месте	0,2	0,5	0	0	0
На первом или втором месте	0,4	0,4	0,2	0,1	0,1

В проведенном исследовании была выявлена статистика распределения типов мотивации для 10 опрошенных добровольцев. Исходя из полученных данных, их можно распределить по популярности.

1 место. Профессиональный тип мотивации – для данного типа мотивации важны такие типы стимулирования, как денежные, моральные, организационные, а также участие в управлении организацией. К натуральным методам

стимулирования они относятся нейтрально. А патернализм и негативный тип стимулирования тут категорически запрещены.

2 место. Инструментальный тип мотивации – для данного типа мотивации применимы денежные и натуральные типы стимулирования. К негативным, организационным, и участию в управлении они относятся нейтрально. А патернализм и моральный метод стимулирования тут запрещены.

3 место. Люмпенизированный тип мотивации – для данного типа мотивации патернализм, негативные и натуральные типы стимулирования являются базовыми. На денежные и моральные типы стимулирования они смотрят нейтрально. А участие в управлении и организационный метод стимулирования к данному типу не применимы.

4 место. Патриотический тип мотивации – для данного типа мотивации применимы все методы стимулирования, кроме денежного и организационного. Для последних двух типов мотивации применим нейтралитет. В данном типе мотивации нет запрещенных методов стимулирования.

5 место. Хозяйский тип мотивации – для данного типа можно применять денежные, организационные мотивации и участие в управлении. К натуральным и моральным методам стимулирования они относятся нейтрально. А патернализм и негативные методы стимулирования к данному типу мотивации применять не стоит.

В заключение можно выявить то, что большинство опрошенных здраво относятся к типу мотивационного стимулирования. Они хотят лишь профессионального роста в карьере и сопутствующего денежного стимулирования.

А самым непопулярным методом стимулирования является метод стимулирования, в котором основным фактором стимулирования являются деньги.

Исходя из вышеизложенных факторов, можно сделать вывод, что не всегда работодатели правы, используя материальные методы стимулирования работников, а вследствие этого получают некачественный труд. В настоящее время для людей, устраивающихся на работу и уже работающих, одним из важных факторов является желание, чтобы работодатели ценили их именно как профессионалов своего дела.

Литература

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник. – М. : ТК Велби: Проспект, 2007. – 688 с.

2. Сидоренко С. Мотивация персонала: две стороны медали // Человек и труд. – 2007. – № 7. – С. 39–46.

3. Шнейдер Л.Б. Основы консультативной психологии : учебное пособие / Российская академия образования. – М. : Московский психолого-социальный университет, 2010.

4. Шнейдер Л.Б. Идентичность : хрестоматия / Российская академия образования. – М. : Московский психолого-социальный университет, 2008.

5. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Сайт: [www.cfin.ru](http://www.cfin.ru/management/people/most.shtml). – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/people/most.shtml>

6. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2005. – 278 с.

7. Мотивация по потребностям: выбираем систему мотивации персонала (по В. Герчикову) [Электронный ресурс]. – Сайт: http://mindspace.ru/266_motivatsiya_po_potrebnostryam_vybiraem_sistemu_motivatsii_personala/