

МОТИВАЦИЯ И ЕЕ МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Е. М. Злотникова

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск

Научный руководитель С. С. Рябова

Цель: исследование теоретических основ мотивации и системы ее социально-психологических методов стимулирования, а также выработка в соответствии с этим экономических и социально-психологических подходов к совершенствованию мотивации, в том числе мотивации труда персонала.

Задачи: определение сущности, основных современных форм и направлений мотивации как функции управления, исследование целей и методов социально-психологического стимулирования, анализ мотивации и связанных с ее реализацией проблем, анализ методов социально-психологического стимулирования, а также предложение путей совершенствования социально-психологической мотивации труда в организации и др.

Объект исследования: трудовая мотивация и социально-психологические методы ее стимулирования.

Предмет: проблемы мотивации и пути повышения эффективности социально-психологического стимулирования.

Методы исследования: анализ литературных источников и документов, наблюдение, опрос, тестирование, анализ и синтез и др.

Долгое время власть обосновывала и внедряла механизм мотивации и поведения персонала, работающий по принципу как материальной заинтересованности, так и сознательного отношения к труду. Осуществление в настоящее время преобразований в формах и методах управления, организационных структурах предприятий разных форм собственности, направленных на стимулирование их предприимчивости и развитие рыночных отношений, часто бывает недостаточно эффективным и не достигает поставленных целей.

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов, в том числе в сфере труда, позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, т. е. стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда, стимулирование творческой активности и инициативы, на закрепление работников на предприятии и др.

Современная действительность требует другого взгляда на процесс мотивации и стимулирования персонала. Необходимо осознавать, что достойный персонал является одним из главных факторов успеха организации, если не главным.

Увеличение удовлетворенности человека выполняемой работой, основу которой составляет уверенность человека в том, что выбранная им работа отвечает его призванию, приобретает сегодня все большее значение. Готовность и желание человека усердно действовать, в том числе работать, является одним из ключевых факторов успеха. Так, для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности, осознающие смысл своей деятельности и стремящиеся к достижению целей организации, и др. Обеспечить эти качества работника невоз-

можно с помощью только традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля.

Необходимость использования в практике управления предприятием социально-психологических методов мотивации очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения и др. Успех деятельности руководителя в этом направлении зависит от правильности применения различных форм социально-психологического воздействия и стимулирования, которые, в конечном счете, формируют эффективные межличностные отношения. Также применение этих методов оказывает непосредственное влияние на формирование социально-психологического климата коллектива, который является одним из важнейших условий роста производительности труда, качества выпускаемой продукции и др. Социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации.

Социально-психологические методы мотивации позволяют влиять на интересы людей, регулировать межличностные отношения в коллективе, влияют на формы и развитие трудового коллектива и др. Результаты трудовой деятельности сотрудника формируется под воздействием многих факторов и условий, поэтому целенаправленное использование их для активизации человека в решении производственных, социальных и других задач является одним из главных элементов социально-психологических методов управления персоналом. В связи с этим ставится актуальная задача – найти пути формирования эффективной системы социально-психологических методов мотивации труда персонала предприятия. Для ее решения необходима научная проработка проблем мотивации труда персонала с тем, чтобы предложить предприятию научно обоснованные рекомендации по построению эффективной системы социально-психологических методов мотивации.

В последние годы возросло внимание ученых и практиков к проблемам мотивации. Литературы, как зарубежной, так и отечественной, посвященной рассмотрению вопросов стимулирования и мотивации личности, достаточно. Однако существует ряд проблем с литературой по данной тематике. Первое – дублирование информации, посвященной рассмотрению вопросов мотивации, что часто приводит к формированию одностороннего взгляда; второе – проблемы адаптации вопросов мотивации в условиях заимствования зарубежного опыта менеджмента и управления персоналом (США, Япония и т. д.) для белорусской экономики, что вызвано необходимостью практического внедрения разработанных за рубежом теорий, их коррекции и адаптации к условиям Республики Беларусь и др.

Кроме того, проблемы совершенствования мотивации труда и ее методов социально-психологического стимулирования, в том числе необходимость проведения исследований развития мотивации в организациях, что обосновывается потребностью повышать производительность труда, заинтересованность работников в преуспевании организаций и др., особенно актуальны ввиду неразрывной связи требований развития психологических основ работы с персоналом – с процессом сложившейся экономической мировой ситуации, совершенствования экономики в соответствии с рыночными принципами, нетерпимыми к административно-командным методам управления.

Таким образом, проблемы совершенствования мотивации труда и ее методов социально-психологического стимулирования особенно актуальны в настоящее время.

Литература

1. Алексеев, Н. Эволюция систем управления предприятием / Н. Алексеев // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 2. – С. 21–25.
2. Балдин, И. В. Менеджмент : пособие / И. В. Балдин, Г. Е. Ясинков. – Минск : БГЭУ, 2007. – 386 с.
3. Бирюк, А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе / А. Бирюк // Бизнес без проблем – Персонал. – 2015. – № 5. – С. 15–17.
4. Богдашиц, Е. А. Теоретико-методологические основы развития мотивации / Е. А. Богдашиц // Вестн. БГЭУ. – 2009. – № 5. – С. 64–68.
5. Борисова, Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции «Управление предприятием: система мотивации персонала») / Е. Борисова // Персонал МИКС. – 2013. – № 2. – С. 6–12.
6. Брасс, А. Внутренняя мотивация работников / А. Брасс // Финансовый дир. – 2013. – № 1. – С. 65–70.
7. Герасимова, И. А. Проблемы личностного развития и мотивации в контексте социально-психологических методов управления / И. А. Герасимова // Сервис plus. – 2013. – № 3. – С. 34–39.
8. Горячев, С. Система трудовой мотивации: принципы построения / С. Горячев // Предпринимательство. – 2014. – № 2. – С. 40–53.
9. Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации / М. В. Грачев. – М. : Дело Лтд, 2013.
10. Исаенко, А. И. Кадры управления в корпорациях США / А. И. Исаенко. – М. : Наука, 2015.
11. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2015. – 512 с.
12. Кузнецова, М. И. Мотивация деятельности / М. И. Кузнецова. – СПб. : Фирма, 2015. – 301 с.
13. Кусакин, Н. А. Роль руководителя в повышении эффективности менеджмента организации / Н. А. Кусакин // Новости. Стандартизация и сертификация. – 2015. – № 6. – С. 22–25.
14. Лазарев, С. В. Система мотивации персонала на предприятии / С. В. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2014. – № 3. – С. 158–169.
15. Любичкая, В. А. Система мотивации и стимулирования труда работников промышленного предприятия в рыночной среде / В. А. Любичкая // Изв. Иркут. гос. экон. акад. – 2014. – № 1. – С. 99–102.
16. Маслоу, А. Мотивация и Личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999.
17. Павленко, А. Н. Особенности социально-психологических методов управления персоналом корпораций / А. Н. Павленко // Актуал. проблемы экономики. – 2013. – № 9. – С. 126–127.
18. Пронников, В. А. Управление персоналом в Японии / В. А. Пронников. – М. : Наука, 1989.
19. Скворцов, В. Н. Трудовая мотивация работников в современных условиях / В. Н. Скворцов, Е. А. Маклакова // Вестн. ВГУ. – 2013. – № 1. – С. 54–68.
20. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М. : Контроллинг, 1991.
21. Трофимов, Н. С. Современное управление персоналом организации / Н. С. Трофимов. – СПб. : Канди, 2015. – 298 с.
22. Петрович, В. М. Управление персоналом : учеб. пособие / М. В. Петрович. – Минск : Амалфея, 2013. – 510 с.
23. Хлопова, Т. Без личного интереса нет трудовой активности / Т. Хлопова // Служба кадров. – 2015. – № 1. – С. 40.
24. Цветаев, В. Мотивация наемного труда в разных ситуациях / В. Цветаев // Персонал-МИКС. – 2002. – № 3. – С. 27–29.