

М. А. АНИСОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **А. В. Орлова**

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ

Термин «мотивация» произошёл от латинского слова *movere*, что означает двигать. Под мотивацией принято понимать «силу воли» – мощную, неисчерпаемую энергию внутри человека, которую он, как личность, сознательно активизирует и направляет на достижение желаемого результата [1]. Мотивы и мотивация придают человеку энергию, терпение, выносливость, которые способствуют достижению поставленных целей [2].

Мотивация персонала – это составляющее общей корпоративной культуры любой компании. Она включает систему методов, которые используются в организации для побуждения работников к эффективной и высокопроизводительной работе с полной самоотдачей [3]. Создание системы мотивации персонала является неотъемлемым элементом любой организации, т. к. она позволяет работодателю эффективно достигать цели организации, как тактические и стратегические, а также реализовывать планы развития, а работникам – получать удовлетворение от своей работы.

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900–1910). После этого термин твёрдо вошёл в психологический обиход для объяснения поведения человека. Однако чёткого и общепринятого определения понятия «мотивация» не существует. Разные авторы дают определение данному понятию с учётом специфики объекта управления. Определение понятия «мотивация» разными авторами отражено в таблице 1 [1-4].

Таблица 1 – Различные точки зрения на понятие «мотивация»

Авторы	Определение
К. Мадсен, Ж. Годфруа	Совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение
К. К. Платонов	Совокупность мотивов
М. Ш. Магомед-Эминов	Процесс психической регуляции конкретной деятельности
И. А. Джидарьян	Процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности
В. К. Вилюнас	Совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность
Г.Г. Зайцева	Побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности
Ф. Ницше	Совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выражающих направленность личности
Б.Ю. Сербиновского	Побуждение людей к деятельности

Исходя из таблицы 1, все понятия мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое направление рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Второе рассматривает мотивацию как динамичное образование, т. е. как некий процесс или механизм. В этом случае мотивация выступает как средство реализации имеющихся мотивов. Это значит, что изначально возникла ситуация, которая позволяет реализовать имеющийся мотив, а только затем появляется и

мотивация. Несмотря на это, все определения данного понятия, так или иначе, сходны в одном: под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение живых существ. С одной стороны – побуждение извне, а с другой стороны – само- побуждение.

Мотивация как процесс в своём развитии прошла несколько этапов. Первоначальной концепцией являлся метод кнута и пряника, который в дальнейшем преобразовался в более эффективный, подразумевающий оплачивать труд тех, кто производил больше продукции в соответствии с их вкладом.

Следующим этапом было попытка использовать в управлении методы психологии. Тезис о том, что люди не всегда поступают рационально, был довольно радикальным, поэтому менеджеры не сразу приняли его во внимание. Несмотря на то, что попытки применить в управлении психологические мотивы были и раньше, только с появлением работы Э. Мэйо стало ясно, какие потенциальные выгоды это принесёт, а также то, что мотивация по методу кнута и пряника является недостаточной. Для руководителей важно понимать психологию работника, некоторую её «нелогичность» для того, чтобы создать условия для высокопроизводительной деятельности работников.

Современные теории мотивации возникли в процессе исследования поведения человека в труде. Они включают содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательные основываются на идентификации тех внутренних побуждений, называемых потребностями, которые заставляют людей действовать определённым образом. К содержательным теориям мотивации относятся:

- работы А. Маслоу;
- теория Д. МакКлелланда;
- двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга;
- теория научного управления Ф.Тэйлора;
- теория К.Альдерфера;
- работы Д.Мак-Грегора.

Процессуальные теории мотивации основываются в первую очередь на том, как ведут себя люди с учётом их восприятия и познания. Основные процессуальные теории включают:

- теорию ожидания;
- теорию справедливости;
- модель мотивации Портера-Лоулера [5].

Таким образом, под мотивацией персонала понимается совокупность действий со стороны руководства предприятия, которые направлены на улучшение трудоспособности работников организации и повышение производительности труда, а также способы привлечения высококвалифицированных специалистов и их удержания. Понятие мотивации постоянно развивается, что позволяет руководству компаний создавать условия, способствующие улучшению трудовой деятельности работников.

Список использованной литературы

- 1 Власов, М. Сила воли [Электронный ресурс] / М. Власов // Психология человека – 2012. – 29 мая. – Режим доступа: <https://psichel.ru/sila-voli/>. – Дата доступа: 03.02.2021.
- 2 Мерманн, Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Э. Мерманн; пер. с нем.; под. ред. Л. А. Верещагиной. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – С. 12-14.
- 3 Мотивация персонала в организации: теория и практика [Электронный ресурс] // Бизнес.ру – 2020. – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/971-motivatsiya-personala-v-organizatsyi>. – Дата доступа: 03.02.2021.
- 4 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – С. 66-67.
- 5 Бирман, Л.А. Общий менеджмент / Л.А. Бирман. – М.: 2013. – 544 с.