

*Когда наука достигает какой-либо вершины,
с нее открывается обширная перспектива
дальнейшего пути.*

С.И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 331.101.3

**Гринева В.Н.,
Грузина И.А.**

ИССЛЕДОВАНИЕ КАТЕГОРИАЛЬНОГО АППАРАТА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Рассмотрены сущность, содержание и логика мотивации труда персонала, его потребностей. Показано, что потребности тесно связаны с эффективностью функционирования предприятия. Предложена классификация потребностей, показана связь потребностей и мотивов работников предприятия.

Мотивационный процесс, происходящий в самом человеке и направляющий его поведение в конкретное русло, побуждает данную личность вести себя определенным образом в различных ситуациях. Понимание сущности, содержания и логики процесса мотивации способствует активизации высокопродуктивного труда, максимальному удовлетворению потребностей работников, развитию их творческого потенциала, который можно плодотворно применить для целей организации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им.

Наиболее элементарная модель процесса мотивации имеет всего три элемента: *потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей*. Так как неудовлетворенные потребности инициируют данный процесс, а мотивы вызывают действия по их устранению, то именно эти категории помогают понять, как происходит побуждение человека к активному труду.

Человек, являясь биосоциальной, относительно автономной высокоорганизованной системой, которая саморазвивается, взаимодействует с окружающим миром, требует постоянного удовлетворения определенных потребностей. Потребности невозможно непосредственно наблюдать или измерить, об их существовании можно судить лишь по поведению людей. Потребности активизируют не только мышление, но и волю человека, так как благодаря волевому усилию, упорству, настойчивости он преодолевает трудности и препятствия на пути к их удовлетворению.

По мере достижения цели потребность человека оказывается удовлетворенной, частично удовлетворенной или неудовлетворенной. В зависимости от этого человек переживает состояние напряжения или спокойствия, радости или горя. Степень удовлетворения также оказывает влияние на поведение человека в будущем. Люди стремятся избегать поведения, которое связано с недостаточным удовлетворением потребности, и повторяют то, которое ассоциируется у них с ее удовлетворением (оно названо законом результата). Как отмечают ученые П. Лоуренс и Дж. Лорш, в процессе разрешения проблемы некоторые типы поведения оказываются каким-то образом вознагражденными [1]. Человек, запоминая, как ему удалось справиться с той или иной проблемой, в следующий раз попытается разрешить ее уже опробованным способом. Так как некоторые из моделей поведения оказываются последовательно вознагражденными, человек осознает, что полагаться надо именно на них.

Однако необходимо учитывать, что относительная важность потребностей у различных людей определяется неодинаково. Так, одни работники придают большое значение всем потребностям иерархии А. Маслоу и степени их удовлетворения, другие более всего стремятся удовлетворить социальные потребности, что свидетельствует о важности таких видов вознаграждения, как повышение статуса, признание заслуг, социальное уважение. Следовательно, для обеспечения эффективной

работы организации следует знать и учитывать эти различия и пытаться обеспечить возможности для удовлетворения потребностей всех сотрудников.

В связи с тем, что потребности вызывают у человека стремление к их удовлетворению, задача руководителей заключается в создании ситуаций, при которых люди ощущали бы, что могут удовлетворить потребности с помощью поведения, приводящего к достижению целей организации.

Многообразие потребностей человека явилось причиной того, что в зарубежной и отечественной литературе встречаются различные точки зрения на их классификацию. Обобщение этого многообразия позволяет представить такую классификацию в виде следующей схемы, приведенной на рисунке.

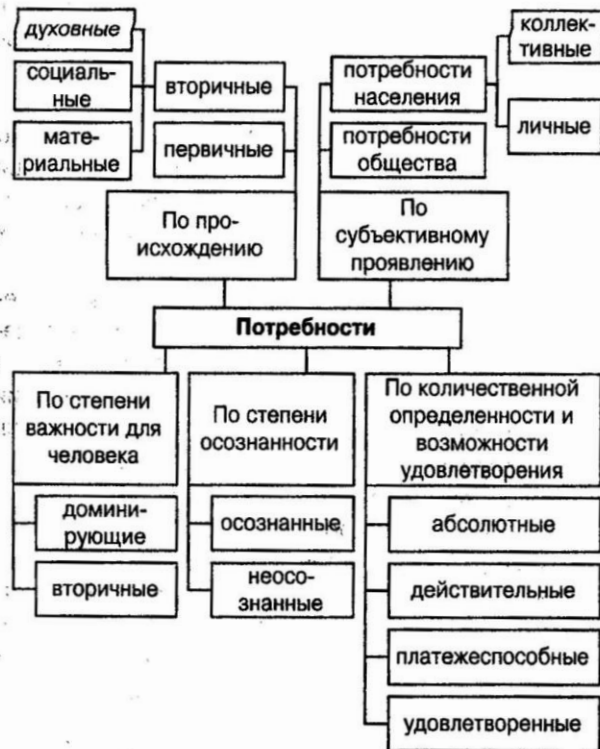


Рис. Классификация потребностей

Первичные (биологические) потребности являются по своей природе физиологическими и, как правило, врожденными (потребность в пище, воде, сне), **вторичные** же имеют психологический характер и подразделяются на материальные — зависимость человека от предметов материальной культуры; социальные — необходимость общения с себе подобными, привязанности, признание дружбы, любви; духовные — необходимость для человека определения смысла жизни, понимания других людей, определения своего места и роли в обществе, то есть его зависимость от продуктов общественного сознания.

По степени осознания человеком различают осознанные и неосознанные потребности. В первом случае человек осознает свои цели и думает над тем, как их достичь, во втором — человек лишь ощущает, что ему чего-то недостает, испытывает напряжение, но не представляет, что нужно сделать для его ликвидации. Однако усиление потребности увеличивает вероятность ее осознания, понимания того, как ее можно удовлетворить.

По степени важности для человека потребности подразделяются на доминирующие и второстепенные. Первые могут регулировать поведение и деятельность, а также подавлять все остальные.

По субъективному проявлению выделяют потребности общества и потребности населения.

Потребности общества определяются необходимостью обеспечения его непрерывного функционирования и развития. К ним относятся производственные потребности, потребности обороны, охраны окружающей среды, обеспечения конституционных гарантий членам общества.

Потребности населения подразделяются на личные и коллективные. Личные потребности возникают и развиваются в процессе жизнедеятельности человека и являются его осознанным стремлением к достижению необходимых условий существования; потребности определенной группы людей называют коллективными.

По количественной определенности и возможности удовлетворения различают абсолютные, действительные, платежеспособные, удовлетворенные потребности.

Абсолютные потребности заключаются в желании владеть товарами и пользоваться услугами. Действительные потребности формируются в рамках достигнутого уровня производства и, в отличие от абсолютных, являются конкретными, направленными на определенный предмет или услугу. Платежеспособные потребности определяются соответствующими возможностями потребителей. А к удовлетворенным потребностям относят те, которые фактически обеспечиваются существующими благами и услугами.

Между приведенными видами потребностей существует определенная взаимосвязь. Так, под влиянием научно-технического прогресса абсолютные потребности превращаются в действительные. Вследствие участия населения в общественном производстве и разделении общественного продукта последние приобретают форму платежеспособного спроса, который потом удовлетворяется на рынке товаров и услуг.

Несмотря на большое разнообразие, потребности имеют общие свойства: они всегда направлены на нечто конкретное; они периодически возник-

кают снова, то есть носят циклический характер; большинство своих потребностей человек удовлетворяет только с помощью определенных предметов.

Потребности обнаруживаются в мотивах, побуждающих человека к деятельности. Именно мотив определяет действия, которые необходимо предпринять для удовлетворения потребности. Мотивы осознаются человеком, он может воздействовать на них, усиливая, приглушая или устраняя их из своих движущих сил.

Связь потребностей и мотивов заключается также в том, что потребности реализуются в деятельности посредством мотивов. Сложные виды деятельности, как правило, отвечают не одному, а нескольким взаимодействующим мотивам, следовательно, очень сложно определить, какие мотивы являются доминирующими в мотивационном процессе конкретного человека в конкретных условиях. В связи с этим понимание логики мотивационного процесса не обеспечивает эффективного управления им, так как неочевидность мотивов позволяет только догадываться, какие из них преобладают, однако в конкретном виде их выделить трудно.

Анализируя поступки человека, изучая его поведение, необходимо стремиться выяснить мотивы. Только так можно судить о случайности или закономерности поступков, предотвратить возникновение одних черт личности и поощрить развитие других.

Сила воздействия мотива, которая определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника, может быть различной и вызывать как направленную, так и ненаправленную активность человека. Следовательно, чем сильнее стремление работника получить то или иное благо, чем насущнее нужда в нем, тем активнее действует работник.

Как правило, в процессе участия в трудовой деятельности человек, имея ряд различных потребностей, интересов и ценностей, сравнивает их с трудовой ситуацией и посредством мотивов выбирает наиболее существенные из них. Мотив побуждает к действию, находится внутри человека, фиксирует, что и как нужно сделать.

Проблемам мотивации труда, а именно — исследованию природы мотивов, посвящены работы многих ученых-экономистов. Так, одни авторы считают, что мотив — это причина, основание к какому-либо действию или поступку человека, его внутренние и внешние движущие силы, а также предмет, средство удовлетворения потребности [2], другие рассматривают мотив как совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность человека и определяющих ее направленность [3].

Мотивами наблюдаемого поведения при одной и той же потребности могут быть различные предметы. Потребность сама по себе может породить только ненаправленную активность организма, следовательно, она не может быть мотивом поведения. И лишь мотив — предмет этой потребности — может обеспечить направленность и организованность поведения. Таким образом, мотив выступает субъективным явлением, осознанием поступков, которые в конечном итоге превращаются в постановку цели, побуждающую человека к действию.

Правильное понимание категориального аппарата способствует обеспечению эффективной мотивации персонала, дает возможность руководителю координировать усилия многих людей для достижения высоких конечных результатов деятельности.

Литература: 1. Lawrence P., Lorsch J. Developing Organizations: Diagnosis and Action. — Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969. 2. Егоршин А.П. Управление персоналом. — Н. Новгород: НИМБ, 1999. — 624 с. 3. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. — К.: МАУП, 2001. — 164 с.

Стаття поступила до редакції
8.10.2002 р.

УДК 316.334.2: 658

Дороніна М.С.

ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Обґрунтовується необхідність зміни гносеологічних засад побудови методології управління сучасними бізнес-системами, визначаються координати образу світу як системного відображення в свідомості вченого соціально-економічних процесів підприємства.

Для формування світогляду науковців, що працюють у сфері економічних наук, важливого значення набуває опанування ними досягнень і рекомендацій **соціальної філософії**. Це пов'язано з посиленням впливу соціальних процесів на життєдіяльність економічних систем. Відокремлені дослідження соціальних та економічних процесів не дозволяють приймати конструктивні рішення в