

Секция «Социология»

Практическое применение мотивационных теорий в управлении

Соболева Екатерина Максимовна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: caterinasoboleva@yandex.ru

В условиях стабилизации развития российского общества руководство организаций заинтересовано в грамотном привлечении сотрудников и сохранении кадрового состава компании. Повышение трудовой мотивации влияет на заинтересованность работников в своем труде и приведении в соответствии целей сотрудников и организации. Поэтому умение мотивировать сотрудников к профессиональной деятельности является ключевой управленческой компетенцией. Предшествовать изучению влияния трансформации профессиональной мотивации как базового основания на последующую трудовую деятельность и профессиональную самореализацию, должен анализ самого явления профессиональной мотивации в условиях современного российского общества.

Мотив (от лат. *movere* – побуждать, приводить в движение) – одно из фундаментальных понятий, используемых для описания и анализа сферы побуждения субъекта к деятельности, поскольку он отражает предметное содержание потребности, для удовлетворения которой субъект осуществляет активную, направленную деятельность, наполняя ее определенными смыслами, целями и условиями их достижения. [4]

Популярностью пользуется деление мотивационных теорий на содержательные и процессуальные. В группу содержательных теорий включают иерархию потребностей А. Маслоу, 3-уровневую иерархию (ERD), двухфакторную теорию Ф. Херцберга и теорию Д. Маккеланда о трех видах потребностей приобретаемых на основе культуры. В группу процессуальных теорий мотивации относят вероятностную теорию выбора В. Врума, теорию навязывания Б. Скиннера, теорию равновесия Дж. С. Адаме, теорию системы целей Э. Локка. Процессуальные теории изучают процесс мотивации и достижение результатов при анализе конкретной ситуации. [1]

Разнообразие мотивационных теорий обуславливает создание интегрирующей теории стимулирования труда, которая сможет преодолеть недостатки содержательных и процессуальных теорий труда. [2] Интеграционная модель мотивации персонала включает в себя 3 блока: материальный, социальный и моральный. Материальный блок включает в себя обязательные выплаты и дополнительные связанные как с производственными, так и с непроизводственными результатами. Социальная мотивация состоит из поощрения личностного развития работника и социальных льгот. Возможность участия в самоуправлении повышает моральную мотивацию. Данная модель учитывает возрастающую роль социальной и моральной мотивации. Описываемая интеграционная модель была применена в ООО «Пигма», численность сотрудников которой составляет 800 человек, и в ООО «Стратегия партнерства», в которой трудится более 200 человек. Данная модель мотивации и стимулирования послужила основой тренингов для различных категорий сотрудников. [5]

Литература

1. Антропов В. А., Зеленская Л. М. Заработная плата в системе мотивации труда персонала организации / Экономика региона, 2009. No. 4. С. 75-81.
2. Гильфанова М. Г. Современная модель стимулирования труда работников организации / Вестник Поволжской Академии государственной службы, 2009. No. 3 С. 154-158.
3. Осипова А. С. Научно-теоретические подходы к исследованию проблемы трудовой мотивации / Теория и практика общественного развития. 2008. No.2. С. 105-108.
4. Сотникова А. В. Профессиональная мотивация как предмет социологического анализа / Историческая и социально-образовательная мысль. 2010. Т. 5. No. 3. С. 118-123.
5. Шабаетов А. В., Сыщиков В. А. Применение интеграционного моделирования управления качеством в мотивации и стимулирование персонала / Вестник Тамбовского государственного технического университета, 2012. Т. 18. No. 4. С. 1101-1106.

Слова благодарности

Благодарю за поддержку и мотивацию научного руководителя Деханову Н. Г.