Сидорова Н.А., ЧУОО ВО «ОмГА», д.н.н., доцент Матюшенко Светлана Владимировна

**Характеристика теорий мотивации, используемых в управлении персоналом на современном этапе**

Сегодня в теории и практике управления все больше внимания уделяется вопросам мотивации, т.к. мотивация персонала выступает в качестве основного средства обеспечения рационального использования ресурсов, мобилизации кадрового потенциала. Считается, что основная цель мотивации - получение максимальной отдачи от использования трудовых ресурсов, что в наибольшей степени позволяет повысить общую прибыльность и результативность деятельности предприятия.

В основе современных подходов к мотивации лежат представления, сформулированные психологической наукой (В. Врум, А. Маслоу, Л. Портер, Э. Лоулер и др.), исследующей причины и механизмы целенаправленного поведения человека. С этих позиций мотивация определяется как движущая сила человеческого поведения, в основе которой взаимосвязь потребностей, мотивов и человека[[1]](#footnote-1).

Общую характеристику процесса можно через определения используемых для его понятия: «потребности», «мотивы», «цели».

 в исследованиях А.Маслоу определяются как состояние человека, нужду в объекте, необходимом для его существования. являются активности человека, причиной его действий[[2]](#footnote-2).

В работах В.М. Цветаева отмечается, что — это внутренние человека к действию, направленные на (цель).

Цели — это желаемый объект или его к обладанию стремится человек. [[3]](#footnote-3)

Мотивационный процесс представить в виде схемы, его цикличность и а также взаимосвязь потребностей, и целей, которая представлена на 1.



Рис 1. Схема мотивационного процесса[[4]](#footnote-4)

Представленная схема довольно условной и дает самое представление о взаимосвязях потребностей и мотивов. же мотивационный процесс может значительно сложным. Мотивы, движущие человеком, сложны, подвержены частым и формируются под целого комплекса внешних и факторов - способностей, образования, положения, благосостояния, общественного мнения и т.п. прогнозирование поведения членов в ответ на системы мотивации весьма затруднительно.

Для эффективной системы мотивации изучение основ мотивации и используемых в время систем стимулирования персонала.

В основах персонала выделяют две ключевые содержательная теория мотивации и процессуальная.

К теориям относят: теории Маслоу, МакКлелланда и Герцберга.

К процессуальным теориям относят: ожиданий, или модель мотивации по В. теория справедливости Адамса и Портера-Лоулера[[5]](#footnote-5).

В теории принято выделять пять типов потребностей, составляющих структуру, на рис.2.



Рис.2.

По А. Маслоу, все потребности можно в виде определенной иерархической состоящей из самостоятельных уровней, расположенных в последовательности. Схема, свидетельствующая о суждении в удовлетворения потребностей по отношению к доле раскрывает механизм социализации результатом должен стать акт самовыражения, процесс последовательного удовлетворения в направлении от к высшему уровню.

Так же как и Маслоу, Клейтон исходит в своей теории из что потребности могут быть объединены в группы. Однако, в отличие от теории потребностей К.Альдерфер считает, что таких групп существует три:

1. Потребности в существовании (в физиологические потребности);
2. в связи (принадлежности к какой-то к какому-то делу, стремление членом иметь друзей, коллег);
3. потребности в (потребность в признании, самоутверждении и самоактуализации)[[6]](#footnote-6).

Эти также иерархично, но движение может в двух направлениях (в отличие от Маслоу): если предыдущая потребность и вниз, если не удовлетворяется более уровня.

Теория МакКлелланда дополнительно к определенным классификацией Маслоу потребности успеха и причастности. По сути, они соответствуют уровням в теории Маслоу, за тем что теория отражает недостаточно развитый промышленного производства, связанный с узостью рынков.

Теория Герцберга основывается на факторов, действующих на человека в работы и на удовлетворение потребностей[[7]](#footnote-7).

Рассматриваются две группы гигиенические и мотивационные. Гигиенические факторы не сотрудников, а их неудовлетворенность и снижают повышенную персонала. Мотивируют только мотивационные факторы.

 теории мотивацию в ином плане. В них анализируется, как распределяет свои усилия для целей и как он свою линию поведения. К таким относятся: теория ожиданий, или мотивации по В. теория справедливости Адамса и Портера-Лоулера.

Согласно модели, разработанной В. значение не только потребности конкретных но также их уверенность в том что, они будут на определенном уровне эффективности и дисциплинарные требования, их ожидания реализуются.

 иметь в что кроме вознаграждения работника также полезность полученного для достижения значимой для него цели, а привлекательность и ценность результата для самого.

Применяя справедливости необходимо помнить, что для персонала принцип справедливости важен, и конфликты и противоречия возникают в результате его нарушения.

Психологами Л. Портером и Э. была расширенная теория мотивации, в себе содержательные теории и Герцберга с концепцией В. Врума. Новая процессуальная мотивации учитывала такие как сочетание и внешнего вознаграждения, объем усилий, восприятие собственной в производственном степень удовлетворения, имеющиеся и навыки. Представленные мотивационные факторы единую цепь.

 получает удовлетворение от результатов труда, которые зависят от как затраченные способности, знания и опыт, и осознание своего места в работе.

 Таким в теории Портера-Лоулера было соотношение между вознаграждением и определяемое увеличением объемов затрачиваемых обусловленных комплексом как экономических, так и причин.

Широкое сегодня находит партисипативный тип персонала, реализующий программы за труд, на усиление внутренней мотивации и работников в трудовом процессе расширения их в деятельности фирмы[[8]](#footnote-8). Основные формы участие работников в доходах и компании, работников в управлении.

Таким образом, - процесс активизации мотивов (внутренняя и создания стимулов (внешняя для их побуждения к эффективному труду. Целью является комплекса условий, побуждающих к осуществлению действий, направленных на цели с эффектом. Общая характеристика процесса включает в себя следующие потребности, цели. Мотивы, движущие человеком, чрезвычайно сложны, подвержены частым переменам и формируются под воздействием целого комплекса внешних и внутренних факторов - способностей, образования, социального положения, материального благосостояния, общественного мнения и т.п.

**Литература**

1. Волгин А. П. Управление персоналам в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2001. С.95
2. Иванова С. Поощряем сотрудников по результатам оценки // Кадровое дело, 2005. - №3. С.154.
3. Маслоу А.Г. Теория человеческой мотивации. - Четвертаков С. А. Перевод на русский язык, 2013 / [Электронный ресурс]. – режим доступа: http://sergeychet.narod.ru
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва: Дело, 2004. С.142.
5. Цветаев В.М. Управление персоналам. – СПб.: Питер. 2002. – С.58

Сборник научных статей магистрантов и аспирантов

 Сидорова Наталья Александровна Секция 4. Проблемы управления в современном обществе «Характеристика теорий мотивации, используемых в управлении персоналом на современном этапе» д.н.н., доцент Матюшенко Светлана Владимировна.

ЧУОО ВО «ОмГА»/ Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №22 "Сказка"/ Воспитатель/«Государственная и муниципальная служба»

(3462)89222535806

n\_sidor@mail.ru

1. Волгин А. П. персоналам в рыночной экономики. М.: 2001. С.95 [↑](#footnote-ref-1)
2. Маслоу А.Г. человеческой мотивации. - С. А. Перевод на язык, / [Электронный ресурс]. – доступа: http://sergeychet.narod.ru [↑](#footnote-ref-2)
3. В.М. Управление персоналам. – СПб.: Питер. 2002. – С.58 [↑](#footnote-ref-3)
4. В.М. Управление персоналам. – СПб.: Питер. 2002. – С.59. [↑](#footnote-ref-4)
5. М.Х., Альберт М., Ф. Основы менеджмента. Дело, 2004. С.142. [↑](#footnote-ref-5)
6. В.М. Управление персоналам. – СПб.: Питер. 2002. – С.58 [↑](#footnote-ref-6)
7. М.Х., Альберт М., Ф. Основы менеджмента. Дело, 2004. С.142. [↑](#footnote-ref-7)
8. С. Поощряем по результатам // Кадровое 2005. - №3. С.154. [↑](#footnote-ref-8)