

Системный анализ мотивации труда работников государственных учреждений

В.Г. Громакова, О.В. Мятыгина

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

Аннотация: В статье представлены результаты системного анализа трудовой мотивации. Рассмотрены «входы» и «выходы» изучаемого объекта, а также его внутренняя структура. Обсуждается, какие компоненты системы трудовой мотивации работников государственных учреждений могут отличать их от персонала коммерческих организаций. **Ключевые слова:** трудовая мотивация, мотив, потребность, стимул, управление мотивацией, система, системный анализ.

Изучение мотивации деятельности — давно разрабатываемая и хорошо освоенная область психологических исследований. Об этом свидетельствует огромный массив публикаций по данной тематике, в том числе представленный в Интернете, который демонстрирует и высокую степень изученности данной проблематики, и широту практических приложений [1,2,3]. Однако большая часть исследователей занимаются вопросами управления персоналом коммерческих предприятий, а мотивация работников государственной и муниципальной, особенно непромышленной, сферы остается малоизученной.

При этом ресурсы стимулирования в государственной сфере отличаются от таковых на коммерческом предприятии. Кроме того есть основания полагать, что и структура мотивации работников государственного учреждения может иметь свои особенности. В связи с данными обстоятельствами представляется актуальной проблематика настоящей статьи.

Авторы статьи посчитали наиболее адекватным методом исследования проблем мотивации работников государственных учреждений системный анализ, разработанный именно для решения слабоструктурированных проблем.

Конечной целью исследований мотивации нам видится разработка эффективной модели управления мотивацией как важным звеном процесса любой деятельности. Первым шагом к достижению данной цели, по-нашему мнению, является изучение структуры трудовой мотивации, чему посвящен анализ, результаты которого описаны в настоящей статье.

Прежде всего, были выделены границы изучаемого объекта, т.е. определено понятие мотивации. По-нашему мнению, уместна трактовка «мотивации» как процесса формирования мотивов – «опредмеченных потребностей» [4], включая стадии порождения вторичных потребностей, опредмечивания потребностей и структурирования мотивационной сферы личности. Мотивационную сферу личности автор данной работы рассматривает в определении Сладкевича В.П. [5] т.е. как «иерархическую систему мотивов личности», характеризующуюся силой, определенностью, множественностью, структурностью, иерархичностью, устойчивостью, динамичностью. Следовательно, предлагается четко различать мотивацию как процесс и мотивационную сферу как систему мотивов. Причем, формирование системы мотивов есть результат функционирования, т.е. «выход» системы мотивации.

«Входами» системы мотивации являются потребности и стимулы.

Потребность рассматривается как состояние индивида, вызываемое испытываемой им нуждой в каких-либо материальных или нематериальных объектах, которое побуждает его к активности. В процессе мотивации происходит опредмечивание потребности, т.е. ее осознание и конкретизация в предмете и, соответственно, формирование направленности действия [4]. В таком ключе, потребность – первопричина активности, а мотивы служат указателями на объекты удовлетворения потребностей. Различают первичные и вторичные потребности. Первичные заложены генетически (голод, жажда и

т.п.), а вторичные вырабатываются в ходе познания и опыта (достижение, признание, самоактуализация и т.п.) [6].

Анализ научной литературы позволяет выделить следующие аспекты процесса мотивации [2]:

- после возникновения потребности осуществляется оценка возможности ее удовлетворения (соответствует блоку внутреннего фильтра у Е.П. Ильина); если удовлетворить потребность невозможно может быть выбран другой путь ее устранения – подавление;

- при положительной оценке возможности удовлетворения потребности определяются направления действий, т.е. мотивы, и способы достижения цели (целевой блок по Е.П. Ильину); при этом выбор способа, на наш взгляд, представляет собой детализацию мотива, поэтому также представляет собой часть мотивационного процесса.

На этапе осуществления действий затрачиваются усилия в расчете на то, что они компенсируются вознаграждением; вознаграждение служит стимулом [5]. Стимулы – это второй «вход» в систему мотивации. При слишком высоких затратах или несвоевременном, несоразмерно низком вознаграждении мотивы могут корректироваться (вплоть до отказа от действий). Процесс управления стимулами (создания и использования) называют стимулированием [7];

- полученное вознаграждение влияет на сохранение потребности и мотива:

- при полном удовлетворении мотив исчезает, но при возобновлении потребности выбранный способ действий с большой вероятностью повторяется;

- при частичном удовлетворении – мотивирующее влияние сохраняется, а направление действий остается прежним или заменяется в зависимости от оценки соотношения затрат и результата;

• при неудовлетворении потребности возможны либо отказ от удовлетворения потребности, либо поиск другого способа достижения.

Таким образом, стимулирование – есть механизм управления мотивацией. Анализ системы стимулирования, также как системных свойств мотивационной сферы будет рассмотрен в наших следующих публикациях.

Трудовая мотивация является специфическим видом мотивации человеческого поведения. Анализ дефиниций, представленных в научной литературе, позволяет сделать следующие выводы [8,9,10]:

- с точки зрения внутренней структуры процесса, его формальных признаков трудовая мотивация ничем не отличается от общей мотивации;

- отличительные признаки трудовой мотивации возникают в момент определения мотивов – «опредмечивания потребностей» - они связаны с достижением целей организации;

- выбор способа удовлетворения потребности – направленность мотива – связан с формированием смыслов, а значит с ценностной подсистемой личности.

Соответственно, можно выделить два аспекта управления трудовой мотивацией, которые могут быть специфичны в отношении работников государственных учреждений и должны быть учтены в разработках соответствующих моделей. А именно: ресурсы стимулирования и ценностная подсистема личности работника.

Таким образом, мотивация – это процесс формирования мотивов, т.е «опредмечивания потребностей». Запускающим механизмом является возникновение потребности, а результатом сформированные мотивы. Наличие положительных стимулов – сигналов, сообщающих о возможности удовлетворения потребности, является фактором, поддерживающим мотивационный процесс и влияющим на его направленность. Последняя также находится под влиянием ценностных ориентаций личности. Для

эффективного управления мотивационным процессом, соответственно, необходимо учитывать специфику потребностей, имеющиеся ресурсы стимулирования и ценностные ориентации работников.

Литература

1. Горгорова В.В., Кобина Л.А. Мотивация персонала, стратегия мотивации, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, эффективность мотивации персонала // Инженерный вестник Дона, 2013, №4 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2013/2115.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
3. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: МГУ, 1971. 147 с.
4. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии. М.: Смысл, 2000. 509 с.
5. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. К.: МАУП, 2001. 168 с.
6. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом. М.: Издательство "Академия Естествознания", 2009. 368 с.
7. Овсяк Н.В. Мотивация персонала: сущность и современные проблемы // БИЗНЕСИНФОРМ. 2014. № 2. С. 205-210.
8. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York: Harpaer & Row, 1954. 164 p.
9. Katz R. Motivating Technical Professionals Today // IEEE Engineering Management Review. 2013. Vol. 41. No.1. Pp. 28-38.
10. Горгорова В.В., Кобина Л.А. Выбор и реализация стратегии мотивации персонала организации // Инженерный вестник Дона, 2013, №4 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2013/2143.

References

1. Gorgorova V.V., Kobina L.A. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2013, №4 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2013/2115.



2. Il'in E.P. Motivacija i motivy [Motivation and motives]. SPb.: Piter, 2002. 512 p.
3. Leont'ev A.N. Potrebnosti, motivy i jemocii [Needs, motives and emotions.]. M.: MGU, 1971. 147 p.
4. Leont'ev A.N. Lekcii po obshhej psihologii [Lectures on General psychology]. M.: Smysl, 2000. 509 p.
5. Sladkevich V.P. Motivacionnyj menedzhment [Motivation management]. K.: MAUP, 2001. 168 p.
6. Dejneka A.V., Zhukov B.M. Sovremennye tendencii v upravlenii personalom [Modern trends in personnel management]. M.: Izdatel'stvo "Akademija Estestvoznaniya", 2009. 368 p.
7. Ovsjuk N.V. BIZNESINFORM. 2014. № 2. pp. 205-210.
8. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York: Harpaer & Row, 1954. 164 p.
9. Katz R. IEEE Engineering Management Review. 2013. Vol. 41. No.1. Pp. 28-38.
10. Gorgorova V.V., Kobina L.A. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2013, №4 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2013/2143.