

УДК 330.163: 331.101.3

ВЛИЯНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА НА МОТИВАЦИЮ ЕГО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЛАПТЕВ В. И.

кандидат экономических наук

Харьков

Современное динамичное общество, доступ к мировому рынку, жесткая конкуренция требуют от предприятий поиска новых идей, подходов в сфере управления наиболее ценным сегодня ресурсом – человеком. Т. к. именно эффективное использование человеческого потенциала позволяет компаниям достигать поставленных стратегических целей с минимальными затратами других ресурсов. Для этого необходимо, чтобы труд был высокопроизводительным, качественным и инновационным. В тоже время работать продуктивно на протяжении всего рабочего дня, творчески подходить к выполнению своих должностных обязанностей, представлять результаты своей деятельности в установленные сроки и считать цели компании высшими за другие является достаточно сложной задачей, для вы-

полнения которой должна существовать значительная побудительная причина. Такой причиной является мотив, представляющий собой психологическое явление, внутреннюю причину, которая побуждает к действию, связанному с определенной целью. Мотив формируется на основе потребности, которая возникает у человека под воздействием множества факторов (его характерных особенностей, культурного уровня, социального положения, жизненной и общественной позиций и т. п.). В связи с этим исследование потребностей и мотивов, их видов и причин возникновения в контексте изучения проблемы мотивации труда и эффективного менеджмента персонала в целом является актуальным.

Данному вопросу посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых (Л. Балабановой и О. Сардак [1, 2], А. Егоршина [3], П. Капустянского [4], А. Кибанова [5], А. Колота [6], Н. Лукьянченко [7], М. Мескона [8], В. Сумина [9] и т. д.). В тоже время развитие общества, науки, а также безграничность человеческих потребностей требуют новых исследований.

Потребности человека являются одной из основных категорий, составляющих рыночные отношения. Они порождают в нем ощущения отсутствия или недостатка чего-то и формируют его поведение, ориентированное на достижение цели. Степень удовлетворения потребности, которое имеет место при достижении цели, влияет на поведение индивида как в настоящее время, так и в подобных условиях в будущем.

На возникновение потребности влияет множество факторов, среди которых и характерные особенности самого человека, его культурный уровень, образование, возраст, пол, социальное положение, общественная позиция и т. п. Существует бесконечное разнообразие нужд и потребностей, в то время как количество возможностей их удовлетворения у человека ограничено.

На рис. 1 представлена обобщающая классификация видов потребностей человека.

Потребности делятся на первичные и вторичные. Первичные потребности, как правило, врожденные. К их составу относятся физиологические нужды организма к пище, воде, сну, дыханию и т. п.

Вторичные потребности по своей природе являются психологическими. Это, например, потребность в уважении, успехе, власти, самореализации и т. п.

Потребности человека определяют его поведение. Когда человек начинает испытывать какую-нибудь

потребность, у него возникает направленность на достижение определенной цели, с помощью которой она может удовлетворить эту потребность. Когда человек достигает поставленной цели, потребность может быть удовлетворена полностью или частично.

Нужды удовлетворяются с помощью ценностей. Ценность выступает объектом, основным свойством которого должна быть способность удовлетворить потребность человека.

В процессе своей деятельности человек анализирует, какой вид деятельности, работы разрешит ей удовлетворить потребность полностью и старается ее повторить. Такой вид поведения получил название закона результата.

Не смотря на бесконечность видов потребностей, для эффективной мотивации особенное значение имеет осознанная потребность, т. к. нужда становится внутренним побудителем, причиной действия лишь тогда, когда осознается человеком. В этом случае они приобретают определенную форму – форму интереса (заинтересованности) к тем или другим видам деятельности, объектам или предметам. Интерес всегда связан с использованием конкретных возможностей для удовлетворения нужд.

В психологической литературе понятие «интерес» отождествляют с понятием «мотив» и рассматривают как мотивационное состояние, которое побуждает к познавательной деятельности.

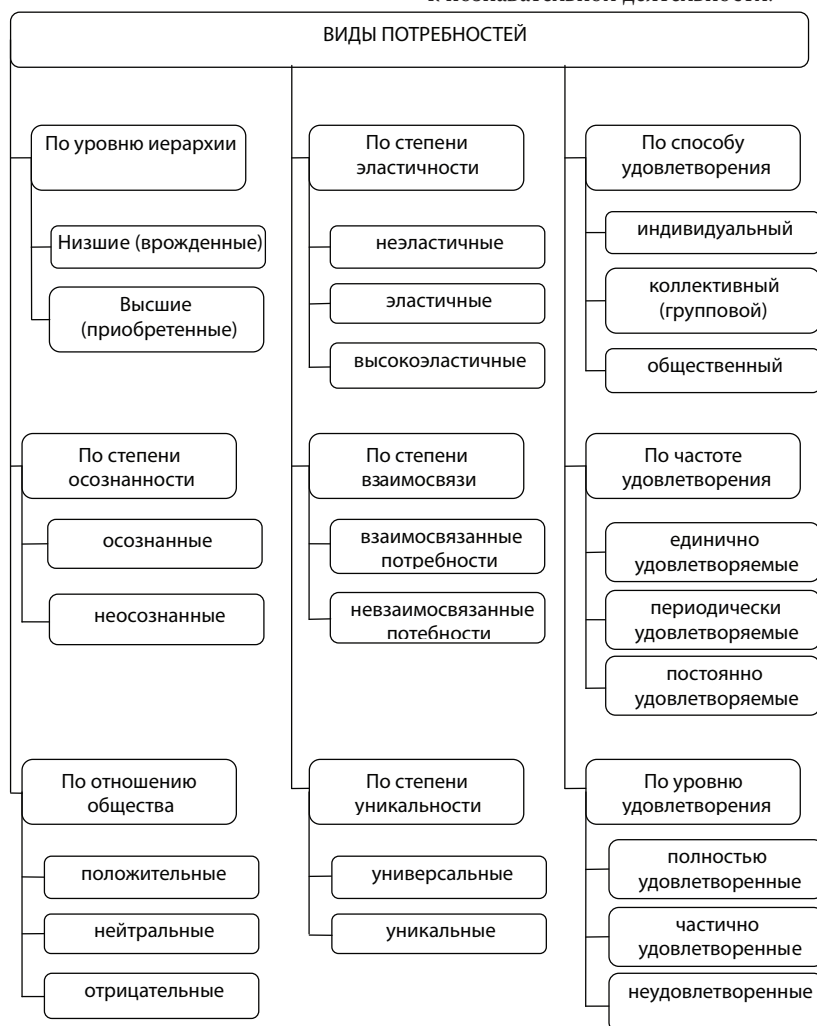


Рис. 1. Классификация видов потребностей

Как отмечал классик психологии деятельности Лентьев А. Н., лишь в результате встречи потребности с соответствующим ей предметом, она впервые становится способной направлять и регулировать деятельность. «Встреча потребности с предметом является актом опредмечивания нужды – наполнение ее содержанием, которое черпается из окружающей среды. Это и переводит потребность на собственно психологический уровень» [10], т. е. в мотив.

В экономической литературе интерес рассматривается в качестве предмета заинтересованности, желания и побуждающих мотивов, действий экономических субъектов [11].

С точки зрения поведенческого управления необходимо знать какие интересы имеет человек для того, чтобы осуществлять влияние не на случившийся результат, а на процесс формирования направленности деятельности (действий) в соответствии с целями управления. В связи с этим интересы человека также можно классифицировать по группам (рис. 2).

Так, согласно рис. 2. все интересы можно разделить на следующие классификационные группы: по принадлежности (уровнем, который интерес охватывает), степени устойчивости (т. е. временем, которое интерес имеет силу) и глубины, сфере проявления и распространения, а также в соответствии с целью, которую они преследуют.

Мотивационным ядром человека является совокупность мотивов, связанных и обусловленных структурообразующим мотивом деятельности, внутренним детерминантом поведения, которая определяет его общую направленность.

Мотив неразрывно связан с внешним побудительным фактором – стимулом и, как правило, отображает его [9, с. 103]. Т. е. стимул является внешним побудителем активности работника, эффект которого опосредован психикой человека. Он отвечает потребностям

субъекта. Таким образом, стимул не является тождественным мотиву, но в тоже время в ряде случаев может превращаться в мотив.

Стимулы предлагаются человеку в качестве компенсации за его действия. Человек реагирует на множество стимулов, иногда не сознавая этого, т. е. бесконтрольно. Реакция на конкретные стимулы у разных людей не одинаковая, из-за чего стимулы должны разрабатываться с учетом действующих потребностей определенного индивида.

Стимул выполняет двоякую задачу. С одной стороны, он является составляющей реальной ситуации и активизирует мотивы, а с другой – в том случае, если созданный им мотив приводит к удовлетворению потребности человека, вызывает ощущение удовлетворенности. Стимулы оказывают на разных людей неодинаковое влияние, поскольку различным является уровень запросов и структура мотивов индивидов.

В связи с этим важной задачей для любого предприятия, организации или учреждения является создания такой системы мотивации работников, которая отвечает их потребностям и мотивам, а также определяет направленность их деятельности на исполнение поставленных задач. Особенною актуализацию этот вопрос приобретает сегодня, когда в условиях посткризисной экономики, развития новых экономических отношений существует кризис труда: девальвированы трудовые ценности и ориентиры, работа превратилась из базиса образа жизни в средство выживания и удовлетворения собственных материальных потребностей. По мнению ведущего российского специалиста в области менеджмента персонала А. Кибанова именно мотивация и стимулирование являются стратегией и тактикой преодоления кризиса труда. Мотивация выступает стратегией, которая основана на долгосрочном влиянии на работника с целью изменения по заданным параметрам

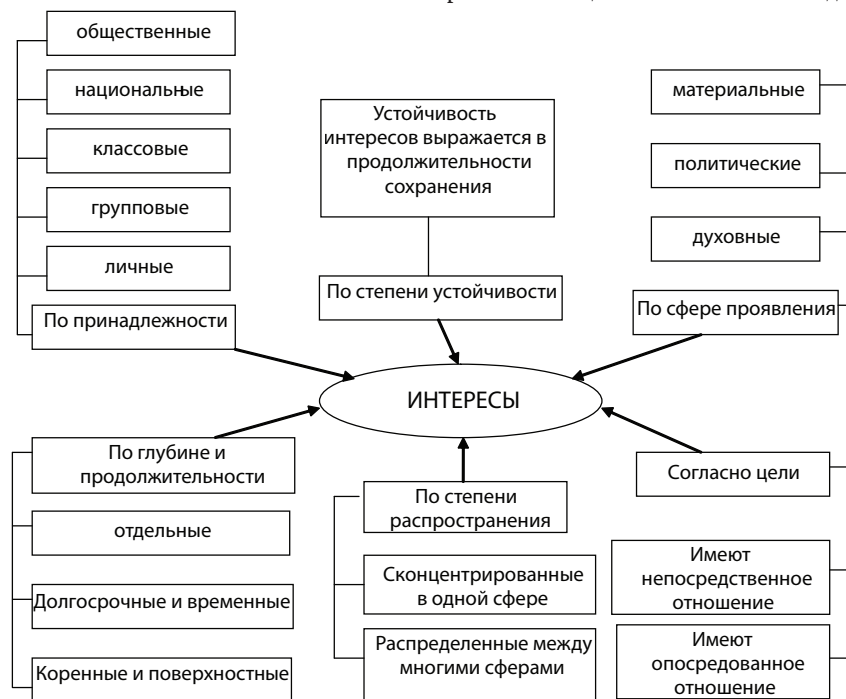


Рис. 2. Классификация интересов

структуры ценностных ориентаций и интересов работника, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала.

Стимулирование как тактика решения проблемы является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентиров и интересов работника, на более полную реализацию существующего трудового потенциала [5, с. 485].

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как методы управления являются разными по направленности. Это связано с тем, что процесс мотивации направлен на изменение существующего состояния, а стимулирование – на его закрепление. Однако при этом они взаимно дополняют друг друга. Стимулирование должно отвечать нуждам, интересам и способностям работника, т. е. механизм стимулирования должен быть адекватным механизму мотивации работника. Только в данном случае возможно максимально эффективное использование потребностей каждого работника с учетом его ценностных ориентиров и интересов, что в свою очередь будет способствовать увеличению личной отдачи целям предприятия, а соответственно достижению максимального результата. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Балабанова Л. В. Управление персоналом на основе маркетинга: монография / Л. В. Балабанова, Е. К. Воробьева. – Донецк: ДонГУЭТ, 2004. – 212 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
3. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: [Учеб. пособие для вузов по специальности «Упр. персоналом»] / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 297 с.
4. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія / П. З. Капустянський. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 155 с.
5. Управление персоналом организаций: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337с.
7. Лукьянченко Н. Д. Мотивация персонала: / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская.– Донецк: ДонНТУ, 2004.– 324 с.
8. Мескон М. Основы менеджмента: пер. с англ. / М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: «Дело», 1992. – 702 с.
9. Сумин В. А. Регулювання діяльності персоналу управління: монографія / В. А. Сумин. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – 308 с.
10. Лентьев А. Н. Избранные психологические произведения (Деятельность. Сознание. Личность). т. 2 / А. Н. Лентьев. – М.: «Педагогика», 1983. – 267 с.
11. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник / Ю. Г. Одегов. – М.: Академический Проект, 2005. – 1088 с.