XXIX Неделя науки СПбГТУ. Материалы межвузовской научной конференции. Ч. VIII: С.99, 2001.
© Санкт-Петербургский государственный технический университет, 2001.

УДК № 331.101.3

О.И. Терёхина (3 курс, каф. Экономики), Л.А. Зверева, к.э.н., доц.

МОТИВАЦИЯ К ТРУДУ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ

Существуют различные концепции мотивации трудовой деятельности. В.Врум и Э.Диси выделяют "патерналистскую" концепцию. Согласно ей, чем больше удовлетворены люди своей работой, тем больше они будут побуждаться к ее выполнению, и чем больше награждать их, тем лучше они будут работать, причем вознаграждение не зависит от продуктивности деятельности работника. Д.Макгрегор выделяет "теорию X" и "теорию У". Первая базируется на системе "научного управления" Ф.Тейлора, где используется индивидуальная сдельная система зарплаты и постоянный контроль за деятельностью работников. Эта теория абсолютно неприменима к сотрудникам инновационных организаций, т.к. используя эту теорию трудно удовлетворить их "эгоистические" (по Маслоу) потребности в самоуважении и самореализации, которые здесь занимают немалую роль. Достаточную часть этих потребностей можно удовлетворить путем проведения ряда организационных мероприятий, например, открытости и гласности принятия решений. Но согласно теории А.Маслоу, удовлетворение высших запросов не позволит достичь цели, пока не удовлетворены потребности низших уровней, которые в основном имеют материальную основу. Материальное вознаграждение должно покрывать социальные, физиологические потребности и потребности в безопасности.

А что вообще побуждает человека заниматься трудом? Первая причина - побуждения общественного характера, вторая - получение определенных материальных благ для себя и своей семьи, третья - удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации.

Мотивация к труду сотрудников организации неразрывно связана с развитием организационного климата организации. Согласно теории управления, выделяется четыре типа организационного климата:

1) Пассивно-личностный — ничего не менять и не "высовываться";

2) Активно-личностный — забота о развитии и самореализации личности с высокой требовательнстью;

3) Пассивно-безличностный — наоборот;

4) Активно-безличностный — деятельность работника регламентирована, а проявление индивидуальности не пресекается и не поощряется.

Очень важно создать условия, при которых человек ощущает значимость своего труда, испытывает чувство причастности к определенному коллективу, доволен и общителен с коллегами. Хорошо всегда четко определять "полезность" профессиональных качеств сотрудника для компании и показатели, определяющие профессиональные успехи, которые достигнуты в личных интересах самого сотрудника. Эти показатели, не оказывая прямого влияния на материальное обеспечение сотрудника, могут учитываться в кадровой работе.

Если выявить индивидуальные мотивы сотрудников и адаптации механизма их удовлетворения, при прочих равных условиях, то достигается наибольшая производительность труда. Но потребности человека постоянно меняются, и потому, процесс улучшения мотивации бесконечен.