

**Старков Сергей Владимирович,**

*магистрант,*

*ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет»,*

*г. Тольятти, Самарская обл., Россия*

## **АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «МОТИВАЦИЯ»**

*Вследствие высокой актуальности вопроса мотивации персонала в различных организациях в данной статье рассматривается проблема, связанная с определением понятия «мотивация». Основное содержание исследования составляет анализ различных подходов российских и зарубежных ученых к определению сущности изучаемого понятия, в котором раскрываются его теоретическая и практическая составляющие. Автором выявлено отсутствие единства трактовки термина «мотивация» среди исследователей, что обуславливается разнообразием смыслов, вкладываемых в данный термин, и его интерпретаций, применяемых к различным субъектам и условиям хозяйствования. На основе проведенного анализа, в соответствии с целью данной статьи, авторы формулируют собственное определение термина «мотивация».*

**Ключевые слова:** *мотивация, мотив, стимулирование.*

Проблемы мотивации в деятельности различных предприятий и организаций России становятся все более актуальными в контексте особенностей современной российской экономики в соответствии с общемировыми тенденциями: именно мотивация оказывает прямое влияние и на рост производительности труда, и на качество конечного продукта или услуги, что в итоге оказывает прямое влияние на эффективность работы всего предприятия в целом. Также именно эффективное управление персоналом, наличие у него мотивационного подхода с полной отдачей и высокой эффективностью становится одним из главных факторов повышения конкурентоспособности предприятий в условиях рыночной экономики.

В рамках данных проблем проводится большое количество исследований как по отдельным регионам, так и отдельным субъектам хозяйствования с целью выявления стандарта, именуемого мотивация. Именно глубокое научное осмысление данного понятия как экономической категории поможет превратить его в универсальную характеристику экономики.

Стоит обратить внимание, что категория «мотивация» достаточно часто применяется, что обуславливает большое многообразие вкладываемых в данный термин смыслов и его интерпретаций, применяемых к различным предприятиям и организациям, а также к условиям, в которых они функционируют. Это объясняет отсутствие унифицированного понимания экономической категории «мотивация»: в процессе анализа научных работ по проблемам мотивации персонала различных предприятий и организаций было выявлено, что каждый автор определяет мотивацию, исходя из целей и задач своего исследования, сферы применения и отрасли знаний, так как изучением данной категории занимаются управленцы, психологи, экономисты, социологи, юристы, философы, биологи и т. д.

Приведем некоторые определения понятия “мотивация”:

1. С точки зрения психологии:

а. Мотивация – это действие любых стимулов (внешних и внутренних), которые способны вызвать или активизировать поведение [1].

б. Мотивация – это совокупность внешних и внутренних условий, которые побуждают субъекта к активности, а также предмет или объект, на который направлена данная активность, будучи осознаваемой или неосознаваемой [6].

2. С точки зрения биологии:

а. Мотивация – это активное состояние мозговых структур, которое побуждает как высших животных, так и человека совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, которые направлены на удовлетворение индивидуальных или групповых потребностей [2].

б. Мотивация – это мотивы, побуждающие к деятельности, вызывающие активность организма, определяющие ее направленность [5].

с. Мотивация – это субъективно окрашенное состояние, возникающее на основе активации мозговых структур, побуждающей совершать определенные действия, направленные на удовлетворение своих потребностей [5].

3. С точки зрения юридических наук:

а. Мотивация – это потребность индивида добиваться успеха и избегания неудачи, вызывающая активность человека в определенном направлении [8].

4. С точки зрения экономики и менеджмента:

а. Мотивация – это намерение, желание, побуждающее людей заниматься определенной деятельностью и руководящее индивидуальными действиями с целью удовлетворения определенных потребностей [10].

б. Мотивация – это использование мотивов поведения человека с целью управления его деятельностью, побуждающих человека к определенной активности и производительности труда и включает в себя формирование мотивов в процессе деятельности человека и закрепление их в качестве постоянно действующей доминанты [7].

с. Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к какой-либо деятельности, задающие границы и формы деятельности и придающие данной деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [3].

д. Мотивация – это сочетание интеллектуальных, физиологических и психологических процессов, которые в конкретных ситуациях определяют то, насколько решительно вы действуете и в каком направлении сосредоточивается вся ваша энергия [4].

Мотивацию в широком смысле можно определить как совокупность мотивов, основанных, в большей степени, на осознаваемых или неосознаваемых индивидом потребностях, на интересе и на представлении об определенных ценностях. Само понятие “мотивы” определяется как психологическое явление, становящееся побуждением к действию, иными словами индивидуальные внутренние движущие силы, которые побуждают человека вести себя по-своему.

Анализ приведенных определений понятия «мотивация» доказывает, что разные специалисты при изучении проблемы мотивации вкладывают в данное понятие разный смысл, но все их можно разделить на три основные категории:

1. Определения, в трактовке которых лежат либо внешние, либо внутренние побуждения субъекта экономики для активизации качественного и эффективного выполнения поставленных задач. Основа мотивации - выполнение задач предприятия. В то же время побуждение человека не осознается как средство, за счет которого удовлетворяются его потребности, и не является сконцентрированным на достижении цели.

2. Определения, в описании которых мотивация характеризуется как психологические силы человека, которые направлены на повышение уровня настойчивости и усилий при столкновении с затруднениями или в конкретных ситуациях. Но в таких определениях не учитывается, что побудительные силы человека к труду должны быть постоянными, а не эпизодическими при возникновении затруднений.

3. Определения, описывающие мотивацию как состояние, желание и побуждение человека, которые должны быть направлены на определенную трудовую деятельность, благодаря чему у него возникнет удовлетворение его потребностей. Потребности определяют мотивы к действию, что объясняет обеспечение управленцами предприятий условий для удовлетворения потребностей работников, что в дальнейшем будет способствовать достижению ими целей организации.

В последнее время достаточно часто в трудах современных зарубежных менеджеров (Г. Десслер, Л. Якокка) и отечественных ученых (А.П. Егоршина и Ю.Г. Одегова) понятие “мотивация” приравнивают к понятию “стимулирование”, которое ученые-экономисты определяют как применение по отношению к индивиду стимулов для воздействия на его усилия, старания, целеустремленность в деле решения задач, стоящих перед предприятием, и включения соответственных мотивов [9]. Также существует мнение, что мотивация может существовать только на базе стимулирования. Поэтому достаточно большое количество авторов для улучшения показателей работы предприятий рекомендуют руководителям и менеджерам предприятий стимулировать мотивацию труда. То есть стимулы рассматриваются не как

одни из факторов мотивации, а как проведение стимулирования управленцами самой системы мотивации труда.

Анализ приведенных определений категории “мотивация” позволяет сформулировать авторское определение. Таким образом, в данной статье под мотивацией следует понимать систему мотивационного управления, как процесс внешнего и внутреннего побуждения человека и других экономических субъектов к определенной деятельности для достижения конечных целей предприятия и удовлетворения личных потребностей через трудовую деятельность. Такое определение, на наш взгляд, достаточно полно отражает сущность понятия «мотивация», которое включает как достижение поставленных целей организации, так и удовлетворение личных потребностей экономическими субъектами через трудовую деятельность в процессе внешнего и внутреннего управления их побуждениями. Именно мотивация определяет цель достижения конечного результата.

Таким образом, можно сделать вывод, что исследование теории мотивации достаточно актуальна в условиях современной российской и мировой экономики. Освоение теоретических основ исследуемой экономической категории “мотивация” различных объектов, на наш взгляд, позволит существенно повысить как эффективность, так и точность принимаемых стратегических технико-организационных и социально-экономических решений.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П.Зинченко. М., 2003. - 672 с.
2. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Большая Российская энциклопедия, 1998. - 1456 с.
3. Дафт, Р. Менеджмент. 6-изд. / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2006. — 864 с.
4. Карлофф, Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б. Карлофф. – М. : Экономика, 1999. – 280 с.

5. Коркина, М.В. Психиатрия: Учебник для студ. мед. вузов / М.В. Коркина, Н.Д. Лакосина, А.Е. Личко, И.И. Сергеев. — 3-е изд. — М.: МЕДпресс-информ, 2006. — 576 с.
6. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. Изд. 2-е, расш., испр. и доп. Ростов н/Д.: Феникс, 1998
7. Лапуста, М.Г. Предпринимательство / под ред. М.Г. Лапусты. М.: ИНФРА-М, 2008. - 224 с
8. Романов, В.В. Юридическая психология: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристъ, 2004. — 588 с.
9. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие. — 5-е изд. — М.: Дело. 2003. — 272 с.
10. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие / С.В. Шекшня. Изд. 4-е, доп. М.: ЦЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2007. - 368 с