Коноплёва Галина Ивановна

ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье идет речь о мотивации трудовой деятельности персонала. Рассматриваются задачи и функции мотивации, факторы, влияющие на мотивацию труда. Дается определение понятиям "потребность", "мотив", "стимул", "вознаграждение". Значительное внимание уделяется взаимосвязи мотива и стимула в мотивационном механизме. Излагаются концепции изучения потребностей. Проводится сравнение данных теорий с иерархической теорией потребностей А. Маслоу. Прослеживается связь между усилиями работника и результатом труда.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/7/20.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 7 (85). С. 76-79. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/7/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Список литературы

1. **Горошко О. А.** Неголономные системы с деформируемыми телами // Вестник Киевского университета. Киев, 1983. № 25. С 51-55.
2. **Горошко О. А., Катица С. Х.** Аналитическая динамика дискретных наследственных систем / на сербском языке. Киев, 2000. 429 с.
3. **Павлов Г. В., Кальмова М. А.** Моделирование силового взаимодействия движущегося диска-грунтоуплотнителя по реологической балке с распределенной массой // Вестник Московского государственного строительного университета. 2012. № 7. С. 60-65.
4. **Павлов Г. В., Кальмова М. А.** Специфика движения диска на реологическом основании // Вестник Томского госуниверситета. Математика и механика. 2012. № 3 (19). С. 68-78.
5. **Ржаницын А. Р.** Некоторые вопросы механики систем, деформирующихся во времени. М.: ГИТТЛ, 1949. 248 с.
6. **Филиппов А. П.** Колебания механических систем. Киев: Наукова думка, 1965. 716 с.

INFLUENCE OF KELVIN BODY HORIZONTAL DEFORMATIONS ON CHARACTER OF DISC MOTION

Kal'mova Mariya Aleksandrovna
Samara State University of Architecture and Civil Engineering
kalmova@inbox.ru

This paper analyzes the influence of rheological beam material on the dynamics of the moving disk. The hybrid system of differential equations describing the motion of the “disc, rheological beam” system and consisting of the integrodifferential equation of the beam longitudinal oscillations and Lagrange equations of the first kind determining the disc motion is composed. The regimes of uniform and uniformly accelerated disc motion are considered.

Key words and phrases: nonholonomic constraint; Dirac delta function; relaxation kernel; Laplace transform; Fourier method; rheological beam.

УДК 338.2
Экономические науки

В статье идет речь о мотивации трудовой деятельности персонала. Рассматриваются задачи и функции мотивации, факторы, влияющие на мотивацию труда. Дается определение понятиям «потребность», «мотив», «стимул», «вознаграждение». Значительное внимание уделяется взаимосвязи мотива и стимула в мотивационном механизме. Излагаются концепции изучения потребностей. Проводится сравнение данных теорий с иерархической теорией потребностей А. Маслоу. Прослеживается связь между усилиями работника и результатом труда.

Ключевые слова и фразы: мотивация; механизм мотивации; потребность; мотив; стимул; вознаграждение; теории мотивации.

Коноплёва Галина Ивановна, к.э.н., доцент
Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет
ktopp@knastu.ru

ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ©

Мотивация (от лат. *movere*) – побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности [5].

В процессе трудовой деятельности мотивация дает возможность решить следующие задачи: удовлетворить потребности работников в определенных благах посредством труда, оценить результаты их деятельности, а также установить степень удовлетворенности вознаграждением работника за проделанную работу. Система мотивации выполняет следующие управленческие функции: 1) планирование мотивации (выявление потребностей, установление взаимосвязи между потребностями и стимулами); 2) осуществление мотивации (создание соответствующих условий для удовлетворения потребностей работников, вознаграждение их по результатам работы); 3) управление мотивационным процессом (контроль мотивации, корректировка стимулов мотивации). Мотивация должна учитывать и ряд факторов (побудительных сил), которые определяют поведение человека к выполнению определенного действия для достижения своей цели. К мотивирующим факторам следует отнести значимость и сложность выполненной работы, вознаграждение по результатам труда, стремление работника сделать карьеру. Данные факторы активно воздействуют на человека в том случае, если организация создает все условия для проявления и реализации способностей работников.

© Коноплёва Г. И., 2014

В основе мотивационного процесса работника к трудовой деятельности лежат потребность, мотив, стимул. Потребность выражает нужду, необходимость в определенных благах: материальных, социальных, духовных ценностях. Это своего рода состояние индивида, которое «толкает» его осуществлять определенные действия, необходимые для существования и развития человека как личности. Одна потребность может сформировать различные ожидания работника и определить тип его поведения в той или иной ситуации. Чем сильнее та или иная потребность для работника, тем больше сил направлено на ее удовлетворение. Потребность – это мотив к действию (Рис. 1) [3].

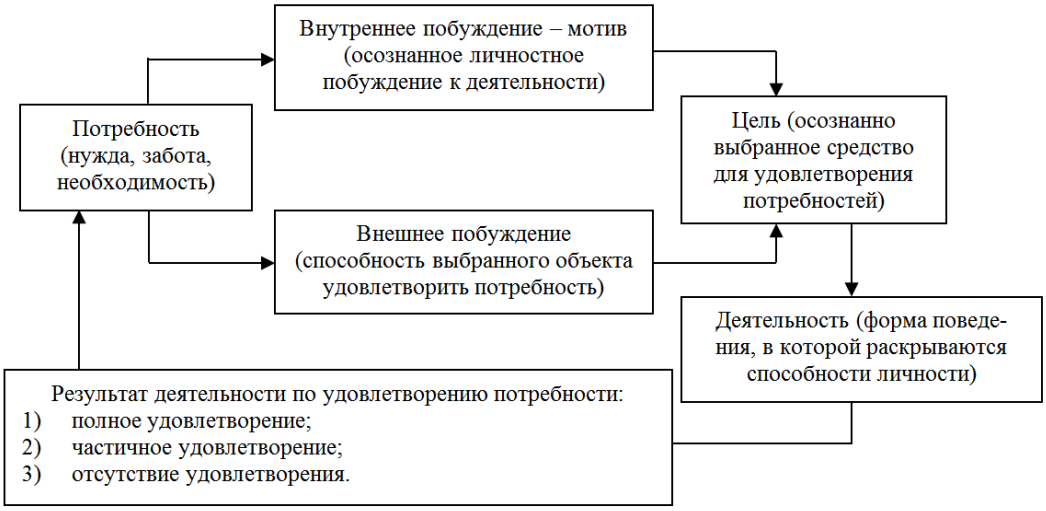


Рисунок 1. *Механизм мотивации персонала*

Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный характер». Мотив определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие [2]. Мотивы всегда находятся во взаимосвязи с психологическими процессами и образуют сложный механизм мотивации. Другим элементом механизма мотивации выступает стимул – это своего рода внешнее воздействие на личность, способствующее формированию мотивов. Стимул активизирует трудовую деятельность работника; способствует повышению производительности труда, росту заработной платы; дает возможность развития специализированной карьеры в организации, осознание значимости выполняемой работы, повышение творческого характера труда. Стимул формирует множество мотивов. Рассмотрим взаимосвязь мотива и стимула. Например, достойная заработная плата – стимул. Мотивом выступает потребность работника в удовлетворении жизненных благ. Это возможно, если человек нацелен на работу, на повышение уровня и качества своего труда. Результат труда прямо влияет на материальное благосостояние работника. Человек, находясь в организации, стремится к самоутверждению, признанию результата своей работы коллегами – статусный мотив. Стимулом в данном случае является стремление работника продвинуться по служебной лестнице, его участие в управлении предприятием и принятие решений в организации.

Механизм взаимодействия между потребностями человека и мотивами его поведения был рассмотрен американским психологом А. Маслоу [4]. Согласно этой теории, потребности объединяются в группы и располагаются иерархически по отношению друг к другу, образуя структуру потребностей, которая и определяет поведение человека в организации. Теория иерархических потребностей по Маслоу дает представление о том, как потребности воздействуют на трудовую мотивацию человека, какое влияние они оказывают на поведение человека, удовлетворение каких потребностей является определяющим для работника. По мере удовлетворения первичных потребностей стимулирующим фактором выступают потребности более высоких уровней (социальные потребности, потребности в уважении, потребности самовыражения). Применяя теорию Маслоу, необходимо учитывать следующие положения: 1) потребности всегда проявляются поразному, на них оказывают влияние такие ситуационные факторы как выполнение работы и её значимость для человека, его статус в организации; 2) в действительности на практике не существует четко выраженной структуры потребностей; 3) удовлетворение высших потребностей не всегда приводит к ослаблению их воздействия на мотивацию, например, потребность самовыражения по мере удовлетворения может не ослабевать, а наоборот усиливать действие на мотивацию.

Средства удовлетворения потребностей следует рассматривать условно, привязав их к одной группе потребностей. Известно, что эффективный труд работника дает соответствующий положительный результат, который проявляется в оплате труда. Для человека – это материальная мотивация, позволяющая ему удовлетворять доминирующие потребности. На практике данное средство (заработная плата) может удовлетворять несколько групп потребностей человека, например, существования, безопасности, принадлежности к коллективу, самоутверждения и самовыражения. Материальная мотивация играет первостепенную роль в трудовом процессе и заставляет человека выбирать тот тип поведения, который приводит его к желаемому

результату и удовлетворению потребностей. В определенный период времени человек стремится удовлетворить наиболее значимую для него потребность, используя при этом различные варианты ее удовлетворения. Однако в теории А. Маслоу не учтены индивидуальные особенности человека, не получила полного подтверждения концепция наиважнейших потребностей. Кроме того, в зависимости от той или другой ситуации потребности человека меняются местами. На сегодняшний день существуют и другие теории классификации потребностей человека. В Таблице 1 приводятся концепции изучения потребностей человека [1].

Таблица 1. *Концепции изучения потребностей человека*

Концепция *ERG* (Existence, Relatedness, Growth) К. Альдерфера	**Концепция приобретённых потребностей Д. МакКлелланда**	**Концепция двух факторов Ф. Герцберга**
Выделяет три группы потребностей, расположенных иерархически: 1) потребности существования; 2) потребности связи; 3) потребности роста. Отличия (от теории Маслоу): 1. Движение по иерархии может осуществляться как снизу вверх, так и сверху вниз в том случае, если не удовлетворена потребность верхнего уровня. 2. Наличие двух направлений движения в удовлетворении потребностей открывает дополнительные возможности в мотивации поведения людей. Сходство (с теорией А. Маслоу): потребности расположены иерархически и достаточно наглядно соотносятся с группами потребностей «пирамиды» А. Маслоу.	Выделяет потребности высших уровней, приобретённые под влиянием опыта, жизненных обстоятельств и обучения: 1) власть; 2) успех; 3) причастность. Отличие (от теории А. Маслоу): потребности не расположены иерархически, хотя они оказывают заметное влияние друг на друга. Сходство (с теорией А. Маслоу): ограничивается отбором совокупности движущих человеком потребностей.	Сформулировал двухфакторную модель мотивации, установил, что на удовлетворённость работой оказывают влияние две группы факторов: 1) гигиенические факторы; 2) мотивирующие факторы. Отличия (от теории А. Маслоу): 1) гигиенические факторы не оказывают заметного влияния на поведение человека, особенно когда они удовлетворены; 2) заработная плата не является мотивирующим фактором; 3) для мотивации руководитель должен обеспечить наличие гигиенических и мотивирующих факторов. Сходство (с теорией А. Маслоу): гигиенические факторы Ф. Герцберга соответствуют физиологическим потребностям, потребностям в безопасности и уверенности в будущем по А. Маслоу, а мотивирующие факторы – потребностям высших уровней по А. Маслоу.

Каждая из этих теорий мотивации имеет свои особенные, отличительные черты. Общим для данных теорий мотивации является то, что они дают классификацию потребностей, рассматривают поведение человека и его мотивационный процесс к действию.

Также интересной, на наш взгляд, является теория ожидания В. Врума [6], которая относится к процессуальным теориям мотивации. В основе этой теории лежит утверждение о том, что работник, выполняя свою работу, верит, что его усилия увеличат вероятность получения вознаграждения. Человек отдает организации силы, знания, опыт и ожидает от нее вознаграждение, способное удовлетворить его потребности. Вознаграждение – это то, что человек считает ценным для себя. Работник рассматривает вознаграждение как компенсацию затрат за свой труд. При этом следует рассмотреть варианты усилий работника в зависимости от вознаграждения: 1) вознаграждение можно получить независимо от приложенных усилий. Например, человек, выполняющий трудовые операции, знает, что его работа принесет результат. Данный результат позволит ему удовлетворить необходимый (минимальный) уровень потребностей. В этом случае вознаграждение не будет являться стимулирующим фактором; 2) очевидна связь усилий и получаемого вознаграждения – эта связь стимулирует трудовую активность человека, является мотивом труда. Работник может прилагать усилия, если это приведет к увеличению вероятности получения вознаграждения; 3) если же данная связь несущественна, то работник чувствует это; он вправе отказаться от такой деятельности, поскольку его усилия лишь незначительно увеличат вероятность его вознаграждения.

Связь между приложенными усилиями и вознаграждением стимулирует труд. Но вознаграждение работник получает только за результаты своего труда. Результатом труда для человека выступает качественно выполняемая работа. Малые усилия в работе могут привести к отрицательному результату и, как правило, к неудовлетворению потребностей.

Создавая систему трудовой мотивации работника, нужно знать: 1) какие усилия необходимы для выполнения качественной работы; 2) какую работу считать качественной; приводит ли эта работа к удовлетворительным результатам; 3) какой результат следует считать и воспринимать как удовлетворительный; 4) ценность результата труда человека определяется в процессе его вовлечения в производственный процесс и зависит от ситуации.

Следует также учитывать связи между усилиями работника и качеством выполнения работы. Данные связи зависят от ряда факторов: от выделенных ресурсов, четкости поставленной задачи, способностей работников выполнять определенную работу. Однако работник должен быть уверен в наличии существования связи между качеством выполняемой работы и результатом труда. Различают следующие типы результатов

труда: внутренний (есть непосредственный результат выполнения работы) и внешний (обратная связь, отражающая зависимость качественной работы и вознаграждения). К внутренним результатам следует отнести: самоуважение, чувство достижения чего-то нового, внесение вклада в работу организации; к внешним – заработную плату, премии, продвижение по службе, участие в доходах, прибылях организации и др.

В заключение хотелось бы отметить следующее: мотивация трудовой деятельности призвана заинтересовать работника в результате труда, повысить его эффективность в производственном процессе. Как с теоретической, так и с практической позиции являются важными не только классификация потребностей, но и детальное обоснование способов их удовлетворения.

Список литературы

1. **Васильев Ю. В.** Теория управления. М.: Финансы и статистика, 2005.
2. **Виханский О. С., Наумов А. И.** Менеджмент. 4-е изд. М.: Экономистъ, 2006. 607 с.
3. **Лукичёва Л. И.** Управление персоналом: учеб. пособие. 6-е изд. М.: Омега-Л, 2011. 264 с.
4. **Максимцов М. М., Комаров М. А.** Менеджмент: учебник. М.: Юнити-Дана, 2012. 343 с.
5. **Мотивация** [Электронный ресурс]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация (дата обращения: 16.03.2014).
6. **Хохлова Т. П.** Организационное поведение: учебное пособие. М.: Магистр, 2009. 509 с.

NOTION OF LABOUR ACTIVITY MOTIVATION

Konopleva Galina Ivanovna, Ph. D. in Economics, Associate Professor
Komsomolsk-on-Amur State Technical University
kmopp@knastu.ru

The article deals with the motivation of staff labour activity. The tasks and functions of motivation, the factors influencing labour motivation are considered. The notions “need”, “motive”, “stimulus”, “reward” are defined. Considerable attention is paid to the interconnection of motive and stimulus in motivational mechanism. The conceptions of needs analysis are presented in the paper. The comparison of these theories with Maslow’s hierarchical theory of needs is carried out. Connection between the employee’s efforts and labour result is traced.

Key words and phrases: motivation; motivation mechanism; need; motive; stimulus; reward; motivation theory.

УДК 342.92:34.07
Юридические науки

В статье рассматриваются вопросы деятельности подразделений по охране дипломатических представительств в Украине. Изучается использование мер административного принуждения: предупреждения, прекращения административных правонарушений, применения мер административной ответственности к правонарушителям. Предлагается усовершенствовать указанную деятельность Национальной гвардии Украины.

Ключевые слова и фразы: административное принуждение; административное предупреждение; административное прекращение; административная ответственность; охрана дипломатических представительств; Национальная гвардия Украины.

Конопляник Олег Сергеевич
Национальная академия внутренних дел, г. Киев, Украина
olegsk7@gmail.com

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРИНУЖДЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОХРАНЕ ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ В УКРАИНЕ©

Вопрос юрисдикционной деятельности при осуществлении охраны дипломатических представительств иностранных государств связывается в первую очередь с реализацией мер государственного, административного принуждения в деятельности подразделений Национальной гвардии Украины.

Сложность вопросов, связанных с административно-юрисдикционной деятельностью по охране дипломатических представительств иностранных государств подразделениями Национальной гвардии Украины, обусловливается особенностями правового статуса подразделений Национальной гвардии Украины, территориального расположения дипломатических представительств, законодательств государств, чьи представительства расположены в Украине.

При формировании позиции автора по применению административного принуждения в деятельности подразделений Национальной гвардии при охране дипломатических представительств были использованы

© Конопляник О. С., 2014