

УДК 631. 158

## **ОСНОВНЫЕ ТИПЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА**

*Ухалкина Н.А., студент 4 курса агрономического факультета*

*Научный руководитель – Яшина Т.В., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *стимулирование, детерминантное поведение, мотив*

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Вследствие изменения содержания труда в условиях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и информатизации производства, в результате повышения уровня образования и социальных ожиданий сотрудников значение мотивации в управлении персоналом ещё более возросло, усложнилось содержание этого рода управленческой деятельности. Сегодня, для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности, и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников – задача мотивационного менеджмента. Что же представляет собой мотивация, и как она влияет на организационное поведение?

Мотивация – это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутри личностных и внешних факторов.

Выделяют следующие:

Существуют различные способы мотивации, из которых назовем следующие:

1. Нормативная мотивация – побуждение человека к определенному поведению посредством идейно–психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т.п.;

2. Принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;

3. Стимулирование – воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

Первые два способа мотивации являются прямыми, ибо предполагают непосредственное воздействие на человека, третий способ – стимулирование – косвенный, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов – стимулов.

Центральное место в теории мотивации занимает понятие «мотив». Мотив – это преимущественно осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение ею тех или иных потребностей. Нередко мотивы определяют и как первоначально не актуализированную готовность человека к определенному поведению. Актуализация мотива означает превращение его в главный импульс психологической активности, детерминирующий поведение. Какие же стороны поведения человека раскрываются в понятии мотива?

Мотив характеризует, прежде всего, волевую сторону поведения, т.е. он неразрывно связан с волей человека. Можно сказать, что мотив – это импульс и причина человеческой активности. Он представляет собой преимущественно осознанное побуждение. Несмотря на то, что многие мотивы зарождаются в подсознании, тем не менее, они становятся движущей силой, детерминантного поведения, лишь, будучи в большей или меньшей степени осознаны. Мотив порождается определенной потребностью, выступающей конечной причиной человеческих действий. Он – феномен психологии, субъективной реальности, т.е. сознания и подсознания. Хотя мотив выражает готовность к действию, побуждает к нему, он может, и не перерасти в действие или поведение, в этом случае имеет место борьба мотивов, в которой побеждает и актуализируется наиболее сильный из них.

### **Библиографический список:**

16. Брыкина, Наталья Владимировна. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: монография / Н. В. Брыкина, М. В. Постнова.- Ульяновск: УГСХА им. П. А. Столыпина, 2012. – 218с.

17. Егорова, М. А. Социальные и экономические условия формирования дополнительной занятости сельского населения Ульяновской

области/ М. А. Егорова, М. В. Постнова // Экономика и предпринимательство. - 2014. - №1-3. - С.298-303

18. Егорова М.А. Мотивационные аспекты развития вторичной занятости сельского населения в рыночных условиях / М. А. Егорова // Материалы III Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2011. – с. 49–54.

19. Труд менеджера: организация, психология, стиль: учебно-практическое пособие. / Под ред. Д.В. Брынкина. – М. – 2013. – 84 с.

20. Жирнов А.В. Стимулирование социальной ответственности агробизнеса на селе /А.В. Жирнов, Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина //Международный технико-экономический журнал. –2013. – №4. – с. 23–27.

21. Лапшина Г.В. Мотивация персонала и его особенности в агропромышленном производстве /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Материалы II-ой Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения»: сборник научных трудов. Том III. – Ульяновск: УГСХА, 2012. – с. 132–138.

22. Лапшина Г.В. Социальные факторы повышения эффективности работы организации /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П.Горячкина». –2011. – №6 (51). – с. 77–79.

23. Лапшин Ю.А. Стимулирование работников сельскохозяйственных организаций (на примере Ульяновской области) /Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, Е.Ю. Лапшина //Международный технико-экономический журнал. –2013. – №3. – с. 49–52.

24. Дозорова Т.А. Стратегия развития сельскохозяйственных предприятий / Т.А.Дозорова, Е.А.Тарасова – Ульяновск: УГСХА, 2004. – 256 с.

## **EVALUATION METHODS IN BUSINESS ADMINISTRATION OFFICERS**

*Uhalkina N.A., Yashina T.V.*

**Keywords:** *promotion, determinant behavior, motive*

*In general, it should be noted that the system of material incentives suggests a series of measures aimed at improving the working of labor activity.*