

УДК 338.24

САМОМОТИВАЦИЯ КАК ВЫСШАЯ СТАДИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Новосадов С. А.

канд. экон наук, доцент, профессор Региональной Академии Менеджмента

Обнинский институт атомной энергетики, филиал ФГАОУ ВО

«Национальный исследовательский ядерный университет

«МИФИ» (НИЯУ МИФИ),

Россия, г. Обнинск

Аннотация: рассматриваются вопросы развития мотивационных механизмов повышающих эффективность труда персонала организации. Дается обобщающая оценка существующим мотивационным моделям и их классификации в историческом контексте. Предлагается формулировка понятия самомотивации и ее значение для сотрудника организации, с позиции мировоззренческого личностно-смыслового убеждения и своей миссии. Дан алгоритм возникновения и реализации самомотивации в условиях способствующих раскрытию сотрудников своих генетических возможностей и творческого потенциала.

Ключевые слова: модель, механизм, самомотивация, экономика, управление, эффективность, самоорганизация, саморазвитие.

SELF-MOTIVATION AS THE HIGHEST STAGE OF LABOR REALISATION OF THE COMPANY'S PERSONNEL

Novosadov S. A.

Candidate of Economics Sciences, Associate Professor, Professor of the Regional Academy of Management

Obninsk Institute of Atomic Energy, branch of the Federal State Educational Institution of Higher Education "National Research Nuclear University

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

"MEPhI" (NRU MEPhI),

Russia, Obninsk

Abstract: issues of developing motivational mechanisms that increase the efficiency of the organization's personnel are considered. A generalizing assessment of existing motivational models and their classification in a historical context is given. It is proposed to formulate the concept of self-motivation and its meaning for an employee of the organization, from the standpoint of worldview personal and semantic conviction and its mission. An algorithm for the emergence and implementation of self-motivation in conditions that contribute to the disclosure of employees of their genetic capabilities and creative potential is given.

Keywords: model, mechanism, self-motivation, economy, management, efficiency, self-organization, self-development.

Существующая модель рыночного механизма, построенная на главном принципе развития организации максимизации прибыли, заставляет менеджмент искать новые пути повышения производительности труда персонала. Одним из эффективных инструментов достижения цели развития, является выстраивание перспективной мотивационной модели, позволяющей сотруднику реализовать свои профессиональные способности и творческий потенциал. Если мы проследим исторический аспект формирования отношений между собственником (рабовладельцем, помещиком, капиталистом, социалистическим государством, современная Россия) и сотрудником (рабом, крестьянином, рабочим, трудящимся, персоналом), то очевидно, что тенденции их взаимоотношений переходила от механистического типа создания структуры и системы управления, к гибкому гуманистическому типу, в рамках существующих школ менеджмента. Иными словами роль сотрудника организации для собственника возрастала, поскольку развитие научно-

технического прогресса и повышение уровня жизни общества этому, безусловно, способствовало.

Однако в последнее время прослеживается тенденция снижения эффективности применения теорий мотивации, и смещения акцента в пользу только денежного стимулирования. Существующие мотивационные модели имеют лишь небольшие сферы функционального применения и отражают ту или иную сторону процесса повышения эффективности труда. Создается прецедент, при котором с одной стороны, собственник стремится к увеличению прибыли, применяя существующие механизмы мотивации, при этом стремясь уменьшить затраты на заработную плату и другие финансовые и материальные стимулы. Но поскольку сейчас все свелось, в основном к денежному вознаграждению, то собственнику волей неволей приходится увеличивать размер этого вознаграждения. С другой стороны, сотрудник и общество в целом, по мере улучшения своего благосостояния, постоянно увеличивая свой профессиональный и интеллектуальный уровень, понимая ущербность либерально-рыночной экономики, снижают свою мотивацию к труду и переносят акцент своего существования на потребительски-бытовой уровень. Это, в первую очередь, отражается на деградации общества как субъекта носителя интеллектуально-производительного труда, а во вторых, способствует притоку низкоквалифицированной рабочей силы, что приводит к росту социальной напряженности.

Да делаются попытки на методологическом уровне внедрить «новые» системы мотивации персонала, но они отталкиваются от уже применявшихся моделей, например модели Г. Форда, где он использовал уровень оплаты рабочих в 2 раза выше, чем в среднем по отрасли. Все последующие усилия менеджмента увеличить производительность труда, по крайней мере, в России сводятся к возможности оптимизации штатно-должностного состава персонала компании, выражающегося в его сокращении, и перераспределение высвободившихся средств ФОП, частично в повышении заработной платы, а

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

остальную часть для увеличения прибыли. Очевидно, что данное направления мотивации, является тупиковым.

Эволюция моделей и систем мотивации труда условно представлена в таблице 1.

Таблица 1

Эволюция моделей и систем мотивации труда

	Гибкие системы		1 сотрудник за 4-х		
	Поведенческие и содержательные теории мотивации	KPI	Эффективная зарплата	Стажировка персонала	Научная мотивация труда
Количество полезного руда, 100%	Зарплата 1 работника по среднерыночному уровню + доплаты за стаж, уровень образования, опыт, системы коллективных премий и т. д.	Зарплата 1 работника= фиксированная + мотивирующая (целевые показатели ЦП)	1,5 зарплаты экономится на счет повышения производительности труда	1,5 зарплаты экономится на счет повышения производительности труда	1,5 зарплаты экономится на счет повышения производительности труда
	Зарплата 1 работника по среднерыночному уровню + доплаты за стаж, уровень образования, опыт, системы коллективных премий и т. д.	Зарплата 1 работника= фиксированная + мотивирующая (целевые показатели ,ЦП)			
	Зарплата 1 работника по среднерыночному уровню + доплаты за стаж, уровень образования, опыт, системы коллективных премий и т. д.	Зарплата 1 работника= фиксированная + мотивирующая (целевые показатели, ЦП)	2,5 зарплат от рыночного уровня на 1 работника	1,25 зарплат замещается копированием высокопроизводительной модели поведения персонала	1,25 зарплат замещается специальная система правил, позволяющей отождествлять интересы сторон
	Зарплата 1 работника по среднерыночному уровню + доплаты за стаж, уровень образования, опыт, системы коллективных премий и т. д.	Зарплата 1 работника= фиксированная + мотивирующая (целевые показатели, ЦП)		1,25 зарплат от рыночного уровня на 1 работника	1,25 зарплат от рыночного уровня на 1 работника
Производительность труда (ПТ)	ПТ - 25% на каждого сотрудника	ПТ-25%, если выполнены ЦП. Если >25%, то премия на величину %. Если <25%, уменьшение на этот %	ПТ=100%	ПТ=100%	ПТ=100%

Более подробно модели эффективной зарплате, стажировки персонала, научная мотивация труда отражены в работе Бовыкина В.И.[1, с.162].

Недаром главы многих корпораций обеспокоены отсутствием инициативы среди своих менеджеров и сотрудников. HR-ы и менеджеры по персоналу постоянно ищут, так называемых лидеров изменений. «Становление и широкое воплощение в практику новой парадигмы управления, опирающейся на процесс самоорганизации и создание системы самоуправления, предполагает формирование механизмов менеджмента, адекватных изменившимся подходам к управлению. Одним из таких механизмов является механизм формирования новых субъектов управления – «лидеров изменений»[1,с.190].

На конгрессе «Лидеров изменений», проводимый ГК Росатом, участниками была представлена «Новая модель идеального молодежного лидера Росатома». Были сформулированы основные качества, которыми должен обладать руководитель: изобретательность, сверхответственность, самоотверженность, быстрая обучаемость, способность к мобилизации и человечность[2].

Помимо вышеперечисленных качеств высокоэффективный сотрудник должен обладать способностью к самоорганизации, саморазвитию и самомотивации. Причем с нашей точки зрения, если проранжировать их по важности, то самомотивация окажется на первом месте. Далее самоорганизация и саморазвитие. В классическом понимании роли мотивации, как побуждающего механизма к повышению эффективности производственного и управленческого труда, заключается в том, что бы желания, установки и ценности организации совпадали с такими же потребностями у сотрудника. Но, поскольку практика жизни показывает, что это далеко не так, то менеджеру приходится прибегать к различным мотивационным теориям и моделям, что бы побудить, вызвать желание увеличить производительность труда и принести дополнительную прибыль собственнику предприятия.

Однако, если вдруг, у вас появились сотрудники, обладающие этими тремя «самоспособностями», то у менеджера и собственника предприятия, появится мощная поддержка в виде трудового потенциала, человеческого

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

капитала для реализации как тактических, так и стратегических целей. При этом нет необходимости дополнительно вкладывать средства для материального и денежного стимулирования.

Поскольку самомотивация является причинно-следственной отправной точкой, в рамках нашего исследования изучим ее подробно. Для этого дадим определение данному термину. *Самомотивация* – это способность человека управлять собой, своими эмоциями, своими действиями в соответствии с принятой миссией. Осознание своего места в обществе предполагает принятие своего окружения, эмоций людей и разнообразие позиций окружения[3]. *Самомотивация* - это личные способы и формы мотивации, на которых личность основывается внутренне, то есть убеждения, желания, интересы, решительность, стабильность, целенаправленность [4,с.123]. *Самомотивация* – индивидуальные способы мотивации, основанные на внутренних убеждениях личности: желаниях и стремлениях, целеустремленности и последовательности, решительности и стабильности[5].

Социально-психологический и философско-экономический анализ данных определений показывает, что все они основываются в основном на психологическую сторону понятия самомотивации. Только одно определение дает оценку с позиции миссии. Причем не понятно, с какой миссии личностной или организационной. Мы уверены, что суть самомотивации лежит не только в пределах тех форм мотивации, что указаны выше, она должна опираться на философско-мировоззренческую составляющую психики человека (а не только его личности), его самосознания и мышления.

Личность как форма идентификации опирается на те социально-значимые черты, которые проявляются в человеке и влияют на его поведение, рефлексии исходя из психо-физиологических особенностей. И они эти черты достаточно детерминированы. Однако сам человек латентно имеет гораздо больше этих характеристик, которые заложены у него потенциально, и проявляются

достаточно стохастично, при возникновении таких обстоятельств, с которыми он еще не сталкивался.

Исходя из этого, дадим определение понятия самомотивации в рамках нашего исследования. *Самомотивация - это способность человека, на основании своего мировоззренческого личностно-смыслового убеждения и своей миссии, осознавать свое место в обществе и направлять свои действия и поступки, для достижения личностных целей.*

В данном определении, с нашей позиции, ключевым фактором является личностно-смысловое убеждение. Это отражает стремление каждого человека понять первое - для чего мы живем на земле. И второе, какова моя роль, мой смысл жизни на земле. Поняв это человек способен выстраивать свои действия и поступки при этом самомотивируясь без внешнего прямого или косвенного воздействия со стороны его окружения или организации. В данном случае организация является для него, если он сам не в состоянии сделать, средством достижения личностных целей. Хорошо если организация способна это сделать. Кстати это отражено и в концепции управления человеческими ресурсами, где говорится, что организации будущего будут создаваться под человека. По крайней мере, это экстраполируется из предыдущих взаимоотношений между человеком и организацией.

В целом, исходя из вышесказанного, предложим алгоритм формирования самомотивации у сотрудника организации, для реализации им заложенных возможностей и развития творческого потенциала (Рис.1)

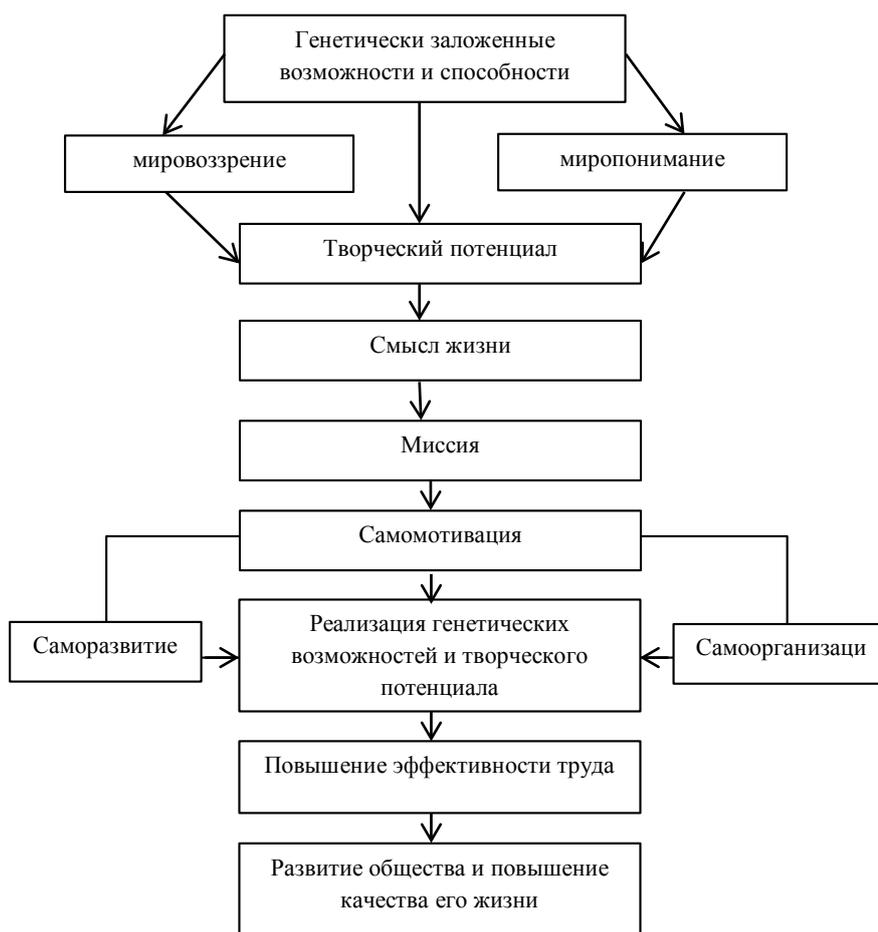


Рис.2 Условия становления самомотивации персоналом организации

Более того, мы должны понимать, что повышение эффективности труда есть следствие достижения личностных целей, которые сопряжены в первую очередь с развитием общества и повышением качества жизни его граждан, и уж во вторую очередь с личностным профессиональным и творческим развитием.

Другое дело, когда экономическая, государственная и культурная подсистемы общества не способны к тому, что бы сотрудник достиг своих личностных целей. Что сейчас происходит и происходило со времен проявления человечества на земле. В таком случае говорить о самомотивации как о высшей стадии реализации труда персонала организации не приходится. Необходима другая экономическая система, другой тип экономики. Современная форма капитализма либерально-рыночная экономика себя

исчерпала и стагнирует. Она в историческом контексте развития цивилизаций себя изжила.

К сожалению, создается твердое и устойчивое впечатление, что современный капитализм, используя научно-технический прогресс и цифровые технологии, наоборот ведут общество в «цифровое рабство», и речь идет не о прогрессе человечества, а откат на уровень феодального строя.

Библиографический список:

1. Бовыкин В.И. Научная мотивация труда / В. Бовыкин. — Москва : Бовыкин В.И., 2020. — 224 с.
2. Мингалёва Ж.А., Депутатова Л.Н. Общая концептуальная модель организационно-мотивационного механизма. //Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 1, стр.190.
3. Молодые специалисты и руководители Росатома обсудили основные качества лидера. [Электронный ресурс]. - URL:<https://rosatomtech.ru/media/news-article/molodie-specialisti-i-rukovoditeli-rosatoma-obsudili-osnovnie-kachestva-lidera/> (дата обращения: 02.04.2024).
4. Buck R. The communication of emotion. – NY: Guilford Press, 1984. – 504 p.
5. Уайтли Филип Мотивация; Вильямс - Москва, 2012. - 160 с.
6. Тупица И.Б. Мотивация подростков. [Электронный ресурс]. -URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1712658054&tld=ru&lang=ru&name=TupitsoOLKKONS2.pdf&text=Самомотивация> (дата обращения:09.04.2024).

Оригинальность 78%