

**Мотивация трудовой деятельности:
постановка вопроса**

Путь к эффективному управлению производством лежит через понимание мотивации трудовой деятельности работника. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми процессами.

В настоящее время мотивация труда рассматривается как процесс формирования у работников мотивов, побуждающих их к активной деятельности и как совокупность потребностей и мотивов, побуждающих человека к активной трудовой деятельности.

Наиболее широкое развитие исследование мотивации труда получило за рубежом. Авторы выделяют различные аспекты трудовой мотивации, и, следовательно, выдвигают различные теории трудовой мотивации.

Все теории мотивации труда можно условно подразделить на две группы – теории содержания и теории процесса. Теории содержания концентрируют внимание на сущности мотивации и пытаются выделить такие потребности, которые формируют и контролируют поведение человека, побуждают его к действию. Среди теорий содержания наиболее известны следующие: теория иерархии потребностей А. Маслоу, концепция потребностей Д. Мак-Клеланда, подход Д. Мак-Грегора, теория потребностей К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга. В основу теорий процесса положен выбор человеком поведения, способного привести к желаемым результатам. К основным теориям процесса относятся теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Л. Портера и Э. Лоулера.

Процессуальные теории не оспаривают существование потребностей, на которых базируются содержательные теории, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям, поведение личности является в то же время функцией ее восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, а также возможных последствий выбранного ею типа поведения.

Анализ содержательных теорий мотивации труда позволяет сделать вывод о том, что отсутствует какое-либо канонизированное учение, объясняющее, что лежит в основе и чем определяется трудовая мотивация. Однако всем теориям содержания присущи две общие характеристики. Во-

первых, каждая теория наглядно излагает определенный взгляд на мотивацию труда, подтвержденный эмпирическими исследованиями и уже достаточно продолжительное время использующийся в практике управления. В наибольшей мере данное утверждение относится к теориям А. Маслоу и Ф. Герцберга. Во-вторых, все теории содержательной мотивации основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и практически не уделяют внимания анализу процесса мотивации.

Процессуальные же, или поведенческие теории, в последние годы стали наиболее популярными. Они пытаются объяснить причины и цели поведения, а также определить, какие переменные или составляющие включаются в этот процесс в первую очередь и как они взаимодействуют.

Таким образом, содержательные и процессуальные теории дают нам объяснения, касающиеся как возможных альтернатив действия, так и типа выбора между ними. Но наличие различных теорий и подходов к рассмотрению мотивации труда обуславливает отсутствие единого понимания мотивации трудовой деятельности, что влечет за собой заметный разрыв между техническими и человеческими аспектами функционирования рабочей силы в процессе производства.

Шарафиева М.Г.

Методология научного исследования лояльности персонала*

В настоящее время увеличивается рост интереса к проблеме лояльности персонала со стороны руководителей компаний. Причиной такого интереса становится то, что ни одна компания не может достичь успеха без настроя сотрудников на работу с высокой отдачей, без стремления работников внести свой вклад в достижение поставленных целей и, соответственно, без высокого уровня лояльности персонала. Возникает проблема: на чем основываться при измерении лояльности персонала?

Лояльность (*loyalty*) в переводе означает «преданность, верность». Это эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом.

На сегодняшний день существует множество точек зрения по вопросу лояльности персонала компании, обозначенной как в отечественной, так

* Научный руководитель – кандидат философских наук, доцент кафедры ППР М.А. Реньш.