



Усов Александр Павлович
магистрант кафедры менеджмента, маркетинга и сервиса,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Россия
e-mail: alexusov97@mail.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЙ «МОТИВАЦИЯ» И «СТИМУЛИРОВАНИЕ» С ПОЗИЦИИ ИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Аннотация. В данной статье анализируются понятия «стимулирование» и «мотивация», которые являются необходимыми для эффективного управления персоналом в организации, так как они помогают понять поведение сотрудников в разных ситуациях. Проанализировав источники информации, обнаруживается проблема, что на сегодняшний день среди различных авторов не существует однозначного толкования терминов «мотивация» и «стимулирование». Более того, многие специалисты не выделяют различия между ними. Целью исследования является выявление отличий в понимании терминов «мотивация» и «стимулирование» и изучение области их взаимодействия, потому что они безусловно взаимосвязаны. В качестве метода исследования выступает анализ существующих определений понятий «мотивация» и «стимулирование» различными специалистами. По результатам анализа, определено, что стимулирование и мотивация — это взаимообусловленные и взаимодополняющие понятия, которые взаимодействуют друг с другом, но оставаясь при этом разными по внесенному смыслу в их определения терминами.

Ключевые слова: мотив, мотивация, стимул, стимулирование, человеческий ресурс.

Alexander P. Usov
Master's student, department of management, marketing and service,
Baikal State University, Irkutsk, Russia
e-mail: alexusov97@mail.ru

THEORETICAL ANALYSIS OF THE CONCEPTS OF «MOTIVATION» AND «STIMULATION» FROM THE POINT OF VIEW OF THEIR INTERACTION

Abstract. This article analyzes the concepts of «stimulation» and «motivation», which are necessary for effective personnel management in the organization, as they help to understand the behavior of employees in different situations. After analyzing the sources of information, we find the problem that today there is no unambiguous interpretation of the terms «motivation» and «stimulation» among various authors. Moreover, many experts do not distinguish between them. Therefore, the purpose of

the study is to identify differences in the understanding of the terms «motivation» and «stimulation» and to study the area of their interaction, because they are certainly interrelated. The research method is the analysis of existing definitions of the concepts «motivation» and «stimulation» by various specialists. According to the results of the analysis, it is determined that stimulation and motivation are mutually dependent and complementary concepts that interact with each other, but remain different in terms of their meaning in their definitions.

Keywords: motive, motivation, incentive, stimulation, human resource.

Человеческий капитал является одним из главных в механизме функционирования организации. Следовательно, эффективное управление персоналом становится одним из важных факторов повышения конкурентоспособности предприятий. В частности, этому способствуют стимулирование и мотивация, которые являются необходимыми для понимания поведения персонала в организации, так как именно они объясняют, почему люди ведут себя в той или иной ситуации по-разному.

В научной литературе встречается мнение, что мотивация может существовать только на базе стимулирования, либо некоторые специалисты для повышения показателей эффективности предприятий предлагают стимулировать мотивацию труда.

Таким образом обнаруживается проблема, что на сегодняшний день среди различных авторов не существует однозначного толкования терминов «мотивация» и «стимулирование». Более того, многие специалисты не выделяют различия между ними, поэтому будет правильно рассмотреть эти два понятия вместе, потому что они безусловно взаимосвязаны. В связи с этим тема исследования терминов «мотивация» и «стимулирование», их соотношение и различий является актуальной, и имеет научное и практическое значение.

Объектом исследования являются термины «мотивация» и «стимулирование». Предметом исследования выступает сравнительный анализ этих терминов и изучение их взаимодействия.

Цель исследования — выявить отличия в понимании терминов «мотивация» и «стимулирование» и изучить область их взаимодействия.

Задачи:

1. Изучить существующие определения понятий мотивация и стимулирование.
2. Выявить отличия между этими терминами.
3. Рассмотреть понятия мотивация и стимулирование с позиции их взаимодействия.

Лексическое значение термина «мотивация» основывается на понятии «мотив». В переводе с латинского — «двигать, толкать». На наш взгляд, наиболее точное определение мотива дает Шапиро С. А., он считает, что это непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей [12]. Существует множество различных

видов мотивов, но те, которые непосредственно влияют на трудовую деятельность персонала можно разделить на три группы (рис. 1).



Рис. 1. Виды трудовых мотивов

Согласно данной классификации, можно заключить о том, что вид мотива зависит от потребностей, на которые этот мотив влияет, но на практике все виды тесно переплетаются. Таким образом, общим для всех мотивов является удовлетворение потребностей и получение желаемых благ, обязательно связанных с трудовой деятельностью. Выделив совокупность различных мотивов труда, можно создать систему мотивации.

Различные отечественные и зарубежные авторы дают определение термина «мотивация», исходя из своей точки зрения, вкладывая в это понятие разный экономический смысл. Проанализировав эти определения, на наш взгляд, их можно объединить в три группы (табл. 1).

Таблица 1

Анализ различных определений термина «мотивация»

№ группы	Определения, дающие авторами	Общие черты
1	1. В.М. Маслова: «Мотивацию труда можно определить, как побуждение человека к трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных его потребностей, для достижения личных целей или целей организации» [8]. 2. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури считают, что «мотивация — это процесс побуждения	В этих определениях под мотивацией авторами понимается побуждение человека для эффективного выполнения собственных задач и целей организации.

	<p>себя и других к деятельности для достижения собственных целей или целей организации» [15].</p> <p>3. Б.М. Генкин: «Мотивация — это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей» [3].</p> <p>4. Р. А. Фатхутдинов: «Мотивация — это функция управления, процесс пробуждения индивидуума к деятельности для достижения целей организации и/или многих целей» [11].</p>	
2	<p>1. А.Я. Кибанов: «Мотивация — это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов» [7].</p> <p>2. Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р. пишут, что «Мотивацию работы можно определить, как психологические силы человека, определяющие направленность его поведения в организации, степень её собственных усилий и настойчивости при столкновениях с затруднениями» [14].</p> <p>3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х пишут, что «Мотивация является понятием, которое мы используем при описании сил, воздействующее на индивида (внешних и внутренних), которые побуждают к его действию определённым образом» [13].</p> <p>4. Н. Хилл: «Мотивация — это совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее деятельностью» [17].</p>	<p>Данные авторы трактуют понятия мотивация, прежде всего, как внутренние силы индивида, направленные на повышение уровня усилий и неотступности при столкновении с трудностями. При чем используемый тип поведения должен быть постоянным и не изменяться при удовлетворении тех или иных потребностей.</p>
3	<p>1. В.В. Травин: «Мотивация труда — это стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности» [10].</p> <p>2. Г. Шредер: «Мотивация — это заданное в определенной ситуации стремление совершить то или иное действие, что является фактическим подтверждением того, что одному предмету отдается предпочтение перед другим» [18].</p> <p>3. В.А. Спивак: «Мотивация — это состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека к конкретной ситуации» [9].</p>	<p>В этой группе авторами, под мотивацией понимается поведение человека, которое способно удовлетворить его потребности и направленно на определенную трудовую деятельность в конкретной ситуации.</p>

Таким образом, рассматривая эти группы, можно сделать вывод, что четкого и общепризнанного понятия мотивации не существует. На наш взгляд, под термином «мотивация» следует понимать процесс, включающий достижение поставленных целей организации и удовлетворение личных потребностей человека через трудовую деятельность под воздействием факторов, влияющих на его поведение. Более того, мотивацию следует рассматривать как процесс долговременного влияния на работников с целью повышения их эффективности.

Понятие «стимулирование» произошло от латинского слова *stimulus*. В словаре русского языка дается следующее определение: «Стимул — это побудительная причина, заинтересованность в совершении чего-л.». Важно понимать, что в отличие от мотива, стимул — это всегда внешнее побуждение.

В зависимости от своих интересов, целей и мотивов, персонал по-разному реагируют на одни и те же стимулы. Из этого следует, что эффект от влияния стимула будет выше, если он больше соответствует внутренним мотивам работника [2].

Существует множество различных классификаций стимулов. На наш взгляд, есть одна, которая встречается в любой организации, эта классификация стимулов по способу воздействия на персонал. В ней их делят на две группы: стимулы поощрения и принуждения. Суть этой классификации в том, что одновременно с поощрениями и поддержкой трудовой деятельности стимулы могут также подавлять ее. Так, например, к принуждению относятся такие стимулы, как выговор, лишение премий, понижение в должности, увольнение.

Совокупность же всех стимулов, применяемых в трудовой деятельности, определяет понятие «стимулирование». Рассмотрим, что различные авторы подразумевают под этим понятием. Д.А. Аширов определяет стимулирование «как внешнее по отношению к персоналу управленческое воздействие, идущее от конкретного руководителя или органа управления и основывающееся, главным образом, на субъективном понимании управленческой подсистемой целесообразности содержания этого воздействия» [1]. С.А. Шапиро считает, что: «стимулирование труда — это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала» [1]. М.С. Гусарова пишет, что «под стимулированием понимается воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ — стимулов, побуждающих работника к определенным действиям» [5]. А.П. Грачев характеризует стимулирование как «процесс применения стимулов, которые призваны обеспечивать либо повиновение человека вообще, либо целенаправленность его поведения» [4]. Н.С. Зоткина пишет, что это «целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего, меры трудовой активности» [6]. Современный экономический словарь — это понятие трактует другим образом: «Стимулирование — это экономическое побуждение, использование материальных стимулов (побудителей), способствующих тому, чтобы производители, потребители, покупатели вели себя желаемым образом, к выгоде и в интересах лиц, применяющих стимулирование» [16].

В отличие от определений понятия «мотивация», различных трактовок которого существует множество, с термином стимулирование все проще. Специалисты определяют стимулирование, как внешнее побуждение, которое является элементом трудовой деятельности, влияющим на поведение человека.

В результате вышеприведенного анализа терминов мотивация и стимулирование, можно выявить ряд отличий:

– стимулирование — это всегда внешнее побуждение к труду для получения от него успешного выполнения задачи, а мотивация — это внутреннее отношение к побуждению самого работника, учитывая внутренний мир человека, его интересы, стремления и потребности.

– мотивация зачастую основана на долговременном воздействии на работника и способствует развитию его трудового потенциала, стимулирование же — это кратковременное побуждение обычно в ситуациях, когда требуется выполнить срочную работу.

– мотивация — это многоплановый и глубокий процесс, которым очень сложно управлять, а стимулирование, как правило, не требует от начальника глубокого изучения работников.

– понятие «мотивация» относится исключительно к человеку — субъекту действия, а понятие «стимулирование» подразумевает рассмотрение двух субъектов действия: работодателя как субъекта управляющего воздействия и работника как субъекта трудового действия в среде, сформированной работодателем.

Исходя из теоретического анализа понятий мотивация и стимулирование можно также выявить пути их взаимодействия друг с другом. В основе этих терминов лежит экономическое побуждение человека, более того, стимулирование необходимо рассматривать как инструмент мотивации, ведь оно воздействует на трудовое поведение работника через его мотивы.

Важно также сказать, что стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, иными словами, механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника. Ведь основная цель стимулирования труда — мотивировать работника на трудовую деятельность для достижения целей организации, в то время как работник достигает свои собственные цели.

Таким образом, можно заключить, что стимулирование и мотивация — это взаимообусловленные и взаимодополняющие понятия, которые взаимодействуют друг с другом, но оставаясь при этом разными по внесенному смыслу в их определения терминами.

Список использованной литературы

1. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала: учеб. пособие / С.А. Шапиро. — М.: ГроссМедиа, 2008. — 224 с.

2. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.

3. Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Франклин. Основы менеджмента / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури: пер. с англ. — М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2008. — 672 с.

4. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2020. — 416 с.

5. Фатхутдинов Р.А. Организация производства: Учебник / Р.А. Фатхутдинов. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 672 с.
6. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. — 524 с.
7. Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления / Дж. М. Джордж, Г.Р. Джоунс: пер. с англ. — М.: ЮНИТАДАНА, 2003. — 463 с.
8. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы / Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли: пер. с англ. — 8-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 662 с.
9. Хилл Н. Думай и богатей / Н. Хилл; пер. с англ. — Минск, 2012. — 384 с.
10. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. — 4-е изд., изм. и доп. — М.: Дело, 2007. — 272 с.
11. Шредер, Германн А. Руководить сообразно ситуации / А. Германн Шредер. — М.: Интерэксперт, 2008. — 160 с.
12. Спивак В.А. Личность и предприятие: факторы успешного взаимодействия (поведенческие основы управления персоналом) / В.А. Спивак. — СПб., 2002. — 375 с.
13. Баженова Е.В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы / Е.В. Баженова. — М.: АСТ; СПб.: Сова, 2009. — 192 с.
14. Аширов Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов — М.: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. — 136 с.
15. Гусарова М.С. Управление персоналом: Учебное пособие / М.С. Гусарова. — Тюмень: Печатник, 2006. — 180 с.
16. Грачев А. П. Система мотивации и стимулирования труда работников страховых компаний: диссертация, канд. экон. наук. — Москва, 2006. — 208 с.
17. Зоткина Н.С. Стимулирующее значение оплаты труда и ее мотивирующая функция / Н.С. Зоткина // Финансовый менеджмент. — 2011. — № 48. — 21-28 с.
18. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 494 с.

