

Пахомов Алексей Геннадьевич

аспирант, ассистент

ФГБОУ ВО «Новгородский государственный
университет им. Ярослава Мудрого»

г. Великий Новгород, Новгородская область

МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Аннотация: система образования высших учебных заведений выполняет особую роль в формировании конкурентноспособных квалифицированных кадров. Именно поэтому ставится вопрос о более эффективных методах управления. Одним из продуктивных методов, который остаётся актуальным на сегодняшний день, является мотивационное управление. Цель статьи – изучить исследования учёных в области мотивационного управления в высшем учебном заведении и дать авторское определение понятию «мотивационное управление в высшем учебном заведении».

Ключевые слова: мотивация, управление, лидерство, поведение сотрудников, мотивационные теории, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, командная работа, стимулирование работников.

Введение

Мотивационное управление представляет собой одну из важнейших составляющих успешного функционирования организаций. Эффективное мотивирование сотрудников позволяет повысить их продуктивность, уменьшить текучесть кадров и сформировать положительный климат в коллективе [1].

С учетом вышеизложенного актуальным является анализ проблематики использования мотивационного управления в высшем учебном заведении и обобщение опыта их применения в разных формах обучения [2].

Теоретические основы мотивационного управления

Мотивационное управление играет ключевую роль в эффективной деятельности организаций, поскольку именно мотивация влияет на производительность

труда, удовлетворение работников и, в конечном счете, на успех бизнеса. Рассмотрим основные понятия и теории, связанные с мотивацией и ее управлением.

Мотивация – это комплекс внутренних и внешних факторов, которые побуждают человека к действиям и определяют его поведение [3]. Она включает в себя как биологические, так и психологические аспекты, влияющие на выбор и направленность действий человека.

Мотивационное управление – это процесс воздействия на мотивацию работников с целью достижения высоких результатов и эффективности работы. Он включает в себя создание условий, которые способствуют развитию внутренней мотивации, а также применение внешних мотивов, таких как системы вознаграждения, карьерного роста и другие инструменты, способствующие удовлетворению потребностей работников [4].

В.Н. Аверкин утверждал, что мотивационное управление в высшем учебном заведении, можно определить как тип управления, при котором основным способом управленческого воздействия становится создание условий для того, чтобы у работников появилась заинтересованность в повышении качества и эффективности труда [3].

Исторический обзор исследований в области мотивации

История изучения мотивации охватывает более ста лет. В первых работах в этой области, таких как статьи Фредерика Тейлора в начале 20 века, акцентировалось внимание на научном управлении и экономических стимулах как основных двигателях производительности.

С развитием психологии в 1920–30-е годы активно начали исследоваться внутренние мотивы человека. Эксперименты с рабочими группами в Хоторне (ажурная фабрика) наглядно продемонстрировали, что социальные и психологические факторы играют важную роль в мотивации.

В 1950–60-е годы начали формироваться основные теории мотивации, такие как иерархия потребностей Маслоу, двухфакторная теория Герцберга и другие подходы, которые стали основой для современного понимания мотивации [5].

Основные теории мотивации

1. Теория ожиданий:

Виктор Врум предложил модель, в которой мотивация зависит от трех компонентов:

- ожидание (насколько работник верит, что его усилия приведут к хорошему результату);
- значимость (насколько работник верит, что результат приведет к вознаграждению);
- валентность (желательность вознаграждения для работника).

Мотивация будет велика, если все три компонента имеют высокий уровень [6].

2. Теория справедливости Адамса:

Джон Стейси Адамс сосредоточил внимание на восприятии работниками справедливости в процессе мотивации. Он полагал, что работники сравнивают свои усилия и вознаграждения с вознаграждениями других. Если они считают, что инвестиции не соответствуют результатам, это может привести к снижению мотивации [7].

3. Теория самодетерминации:

Эта теория акцентирует внимание на важности внутренней мотивации и трех основных потребностях: потребности в автономии, компетентности и связи с другими, которые способствуют развитию внутренней мотивации и благополучия [8].

Практические аспекты мотивационного управления

Методы и инструменты мотивации персонала

Существует множество методов и инструментов, которые могут использоваться для мотивации сотрудников:

1. Финансовая мотивация:

- зарплата: основной источник материальной мотивации, который должен соответствовать рыночным стандартам;
- премии и бонусы: дополнительные выплаты за достижения и выполнение ключевых показателей эффективности (KPI);

– система комиссионных: используется в продажах, когда часть дохода сотрудника зависит от его продаж.

2. Нематериальная мотивация:

– признание и похвала: вербальная оценка достигнутых результатов, что способствует повышению самооценки и вовлеченности;

– карьера и развитие: возможности для роста и обучения, такие как курсы и тренинги, а также четкие пути карьерного продвижения;

– создание комфортной среды: улучшение условий труда, организация комфортного офиса, гибкие графики и удалённая работа.

3. Командные методы:

– групповые премии: мотивация команды как единого целого, что способствует улучшению командной работы;

– тимбилдинг: проведение мероприятий вне рабочего пространства для сплочения коллектива и формирования дружеской атмосферы.

Роль материальной и нематериальной мотивации

Эффективное мотивационное управление требует балансировки материальных и нематериальных стимулов.

Материальная мотивация:

– является основным двигателем на начальных этапах работы сотрудника. Она позволяет покрыть основные потребности и обеспечивает финансовую стабильность;

– в долгосрочной перспективе, однако, материальные стимулы могут утрачивать свою эффективность, так как работники могут привыкнуть к определенному уровню дохода.

Нематериальная мотивация:

– может быть более устойчивой и долговременной. Например, возможность профессионального роста и личностного развития часто воспринимается работниками как более важный фактор, чем финансовое вознаграждение;

– создание атмосферы взаимопонимания и доверия в коллективе способствует повышению удовлетворенности работников, снижению текучести кадров и улучшению общей продуктивности.

Заключение

На основе системного анализа научных исследований содержания понятий, «мотивации», «мотивационное управление», «мотивационное управление в высшем учебном заведении» мной сформировано авторское определение термина, обусловлено это недостаточной изученностью данного вопроса, мотивационное управление в высшем учебном заведении мы рассматриваем как процесс управления, включающий различный набор методов и приёмов, которые направлены на стимулирование всех участников, на основе анализа их потребностей развития индивидов, групп, социальных групп в соответствии с их заинтересованностью, ценностных ориентаций и норм, для достижения повышения уровня мотивации в высшем учебном заведении, кадрового состава, администрации и студентов.

Список литературы

1. Шапиро С.А. Мотивация: учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: Гроссмедиа, 2008. – С. 12.
2. Олейникова Т. Эффективная мотивация / Т. Олейникова // ЭЖ-Юрист. – 2010. – №23. – С. 15.
3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С. 410.
4. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2006. – С. 45.
5. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
6. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента / П.Ф. Друкер; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2004. – EDN QQFHWD

7. Кузьмин А.М. Теория справедливости С. Адамса – один из инструментов мотивации людей и влияния на их поведение / А.М. Кузьмин, Е.А. Высоковская // Методы менеджмента качества. – 2021. – №7. – С. 46. – EDN UGODHJ

8. Райан Р.М. Теория самодетерминации и поддержка внутренней мотивации, социальное развитие и благополучие / Р.М. Райан, Э.Л. Деси; науч. перевод Р.А. Вороновой // Вестник Алтайского ГПУ. – 2003. – №3–1. – С. 97–111.