

Ссылка для цитирования этой статьи:

Гордиенко В.В., Логинов С.Н., Могутин Р.И. Стимулы производственной деятельности человека: ключевые аспекты и значение // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 4. С. 20. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_4/Gordienko.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-4a-27.

СТИМУЛЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА: КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ И ЗНАЧЕНИЕ

Гордиенко Вячеслав Владимирович

кандидат экономических наук,
заместитель начальника кафедры философии
Волгоградской академии МВД России, полковник полиции
г. Волгоград, Российская Федерация

Логинов Сергей Николаевич

старший преподаватель кафедры физической и огневой подготовки
Волгодонского филиала
Ростовского юридического института МВД РФ
подполковник полиции
г. Волгодонск, Российская Федерация

Могутин Роман Иванович

кандидат технических наук, доцент кафедры уголовного права,
уголовного процесса и криминалистики
Волгоградского института управления филиала
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
г. Волгоград, Российская Федерация

Аннотация. В статье изучаются разнообразные стимулы производственной деятельности. Анализируется само понятие мотивации, а также схожие понятия «заинтересованность», «вовлеченность», «стимулы». Отмечается актуальность изучения мотивации производственной деятельности в современных условиях и особенности имеющихся направлений ее изучения. Подчеркивается значение экономических и внеэкономических факторов и стимулов производственной деятельности человека. Среди внеэкономических стимулов особое внимание уделяется психологическим, социальным, профессиональным и организационным факторам. Предпринята попытка представить интеграционную модель изменения мотивации производственной деятельности посредством воздействия на целый комплекс экономически и внеэкономических стимулов.

Ключевые слова: производственная деятельность, экономические стимулы, экономический рост, социальные связи, карьерный рост, условия труда, принятие решений.

Введение

Мотивация производственной деятельности человека по разным причинам представляла ранее и представляет на сегодняшний день особый интерес для ученых самых разных областей знания, начиная с социологии, заканчивая экономикой и менеджментом.

За последние годы углубляется предметная область изучения производственной деятельности человека, направляясь в столь разные стороны: от духовности [1] и религиозности [2] к инновационности [3] и менеджменту [4].

В современных условиях быстро меняющегося общества и производственного сектора важно подчеркнуть прямую взаимосвязь между разнообразными аспектами мотивации сотрудников и эффективностью производственной деятельности человека на рабочем месте.

Мотивацию рассматривают как внутреннее состояние личности, направляющее его поведение или деятельность для достижения поставленных целей [5], как «процесс распределения энергии для максимального удовлетворения потребностей» [6], или, связывая к производительности труда, как «стремление хорошо работать, создавать и продавать большие объемы продукции» [7].

Мотивы и стимулы объединяются посредством определенных механизмов мотивации, к которым относятся потребности человека, системы стимулов, ответственность в материальной и нематериальной формах. Важно учесть, что ценность одного и того же стимула может меняться в зависимости от времени и обстоятельств. Люди могут по-разному оценивать схожие стимулы. Важное значение в этом играет система социальных ценностей в целом и набор социально-психологических факторов, в частности. Как отмечают некоторые исследователи [8], ценности могут быть как индивидуальными так и групповыми, а также существует особая система ценностей в современном обществе «потребления», отличная от обществ иного типа. Психологические и социальные факторы могут влиять на то, как люди мотивированы использовать разные стимулы. Стимулы работают как инструменты мотивации только в том случае, если отдельные люди используют разные стимулы в ходе производственной деятельности.

Механизм трудовой мотивации представляет собой целостное понятие, включающее в себя экономические, социальные, психологические и моральные средства, являющиеся стимулирующими мотивами труда. Этим механизмом можно управлять, повышая его эффективность, а также приводить к появлению новых мотивов, которые могут возникнуть в связи с изменением экономических условий и так далее.

На основе вышеизложенного можно утверждать, что мотивация личности представляет собой процесс, который возникает со стимулом (элементом потребности, влечения) и вызывает индивидуальные психологические и физические напряжения.

Важную роль в мотивации работников, а так же в повышении их производительности играют экономические стимулы. Экономические стимулы производственной деятельности человека представляют собой материальные и финансовые вознаграждения. Они предоставляются работнику за выполнение определенных задач и достижение поставленных целей. К подобным стимулам можно отнести размер и рост заработной платы, стимулирующие выплаты за достижение повышенных результатов, экономические льготы и т.д. Однако, на наш взгляд, важно определить внеэкономические стимулы и рассмотреть их подробнее. К внеэкономическим стимулам и факторам производственной деятельности человека можно отнести: психологические, социальные, профессиональные и организационные факторы.

Среди психологических мотивов, помимо таких, как стабильность и безопасность, интерес к работе и самореализация, можно отметить и психологические выгоды, связанные со статусом власти, удовлетворение личных амбиций и «эгоизм». Порой, психологические факторы могут носить подлинно «альтруистический» характер, основанный на собственных желаниях и моральных убеждениях. Важным психологическим стимулом производственной деятельности, особенно в современных условиях, может стать чувство патриотизма и служение Родине.

К социальным мотивам относят связь человека с группой и его склонность идентифицировать себя с другими участниками профессиональной группы, иметь чувство принадлежности к этой группе. Социальные отношения в таких группах регулируются формальными и неформальными правилами. На этом основании можно выделить три измерения социальной мотивации. Первое — это чувство справедливости: люди, группы и организации хотят чувствовать, что с ними обращаются справедливо по сравнению с их коллегами или конкурентами. В этих условиях производительность если не растет, то точно не снижается. В обратном случае неизбежно наблюдается снижение производительности. Второе измерение – это наличие правил и наказаний, которые препятствуют нарушениям и поощряют справедливость. Третьим измерением является социальная оценка. Это может быть признание или неодобрение со стороны начальства, сверстников или других людей, которые вызывают у него чувство ответственности.

К профессиональным мотивам чаще относят те, которые так или иначе связаны с дальнейшей профессиональной деятельностью и развитием личности (профессиональной)

сотрудника. К ним относят и всевозможные формы профессионального обучения, стажировок, инновационных практик и т.п. В результате действия подобного рода мотивов работник нацелен на повышение производительности в целях профессионального роста и развития.

Наконец, организационные стимулы относятся как к причине, по которой сотрудники присоединяются к организации, так и к тому, как организация вознаграждает и наказывает своих сотрудников. Другими словами, к организационным факторам можно отнести создание комфортной и безопасной рабочей среды, а именно: удобные условия труда, современное оборудование и благоприятная атмосфера, корпоративные вознаграждения.

Для отдельных участников производственной деятельности важно участие в принятии решений. Вовлечение работников в процесс принятия решений и предоставление им возможности высказывать свои идеи и предложения также является значимым мотивирующим фактором. Работники, которые чувствуют себя частью команды и имеют возможность влиять на решения, проявляют больше ответственности и мотивации.

Важным замечанием будет то, что мотивы имеют динамическую природу. По мере изменения социально-экономического контекста и социально-политических тенденций люди также адаптируют свои взгляды и предпочтения на производственную деятельность. Различные профессиональные группы реагируют на стимулы по-разному. Мотивация и реакция на стимулы также зависят от пола и возраста самих работника, а также от множества иных факторов.

Также важно отметить, что все указанные мотивы и стимулы тесным образом связаны друг с другом и изменение одного из них, чаще всего, меняет не только какой-либо другой, но и весь комплекс целиком.

Заключение

Таким образом, мотивы и стимулы являются неотъемлемой частью эффективного управления производственной деятельностью. Понимание и учет различных факторов мотивации позволяют создавать условия для максимальной реализации потенциала работников, что в конечном итоге способствует достижению высоких результатов и устойчивому развитию производства.

Список литературы

1. Новикова Е.Ю. Субъективность экономических мотивов и развитие общества // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота. 2011. № 5 (11): в 4-х ч. Ч.

- III. С. 131-134. URL: www.gramota.net/materials/3/2011/5-3/33.htm (дата обращения: 18.06.2024).
2. Элбакян Е.С. Религиозная мотивация и духовно-этическое обоснование трудовой деятельности (на примере христианских конфессий) // Труд и социальные отношения. 2012. № 2. С. 24-40.
 3. Подвербных О.Е., Санданова Б.Д. Исследование мотивов инновационной деятельности работников как основа человеческого капитала предприятий оборонно-промышленного комплекса // Вестник Сиб. ГАУ. 2014. № 4 (56). С. 288-293.
 4. Попова И.М., Бессокирная Г.П. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? (методология изучения, результаты и перспективы исследований) // Мир России: социология, этнология. 2005. Т. 14. № 4. С. 105-137.
 5. Pritchard R.D., Ashwood E.L., Managing Motivation. A Manager's Guide to Diagnosing and Improving Motivation. New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2008. P. 14.
 6. Stroh L.K., Northcraft G.B., Neale M.A. Organizational Behavior. A Management Challenge. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2002. P. 23.
 7. Ivanovic A., Collin P. H. Dictionary of Human Resources and Personnel Management. London: A & C Black Publishers. 2003. P. 101.
 8. Войтов А.В., Михайлов С.Н. Личные и групповые ценности в обществе потребления: социологический взгляд // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2022. № 5. С. 76-80.
 9. Гордиенко В.В. Экономика: учебник. Волгоград: ВА МВД России, 2020. 384 с.
 10. Конев И.П. Классификация стимулов трудового поведения 18.11.2009, 03:11 Менеджмент в туристическом бизнесе [Электронный ресурс] // QRZ.RU сайт: Новостной менеджмент URL: <http://www.onmanager.ru/317-klassifikacija-stimulov-trudovogo-povedeniya.html> (дата обращения: 20.06.2024).

INCENTIVES FOR HUMAN INDUSTRIAL ACTIVITY: KEY ASPECTS AND SIGNIFICANCE

Gordienko Vyacheslav Vladimirovich

Candidate of Economic Sciences, Deputy Head of the Department of Philosophy of the Volgograd Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Police Colonel
Volgograd, Russian Federation

Loginov Sergey Nikolaevich

Senior lecturer at the Department of Physical and Fire Training of the Volgodonsk branch of the Rostov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation
Police Lieutenant Colonel

Volgodonsk, Russian Federation
Mogutin Roman Ivanovich

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Criminal Law,
Criminal Procedure and Criminalistics
Volgograd Institute of Management Branch
Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of
the Russian Federation
Volgograd, Russian Federation

Abstract. The article examines a variety of incentives for industrial activity. The concept of motivation itself is analyzed, as well as similar concepts of «interest», «involvement», «incentives». The relevance of studying the motivation of industrial activity in modern conditions and the peculiarities of the existing directions of its study are noted. The importance of economic and non-economic factors and incentives for human productive activity is emphasized. Among non-economic incentives, special attention is paid to psychological, social, professional and organizational factors. An attempt has been made to present an integration model of changing the motivation of production activities through the impact on a whole range of economic and non-economic incentives.

Key words: production activity, economic incentives, economic growth, social ties, career growth, working conditions, decision-making.

References

1. Novikova E.Y. Subjectivity of economic motives and the development of society // Historical, philosophical, political and legal sciences, cultural studies and art criticism. Questions of theory and practice. Tambov: Diploma. 2011. № 5 (11): vol. 4-vol. III. P. 131-134. URL: www.gramota.net/materials/3/2011/5-3/33.htm (date of appeal: 18.06.2024).
2. Elbakyan E.S. Religious motivation and spiritual and ethical justification of labor activity (on the example of Christian denominations) // Labor and social relations. 2012. № 2. P. 24-40.
3. Podverbnykh O.E., Sandanova B.D. Research of motives of innovative activity of workers as the basis of human capital of enterprises of the military-industrial complex // Bulletin of the Siberian State University. 2014. № 4 (56). P. 288-293.
4. Popova I.M., Bessokirnaya G.P. Has the motivation of workers changed in the 1990s? (methodology of study, results and prospects of research) // The World of Russia: sociology, ethnology. 2005. Vol. 14. № 4. P. 105-137.
5. Pritchard R.D., Ashwood E.L., Motivation management. The manager's guide to diagnosis and motivation improvement. New York: Routledge Taylor & Francis Group. 2008. P. 14.
6. Stroh L. K., Northcraft G. B., Neil M. A. Organizational behavior. The problem of management. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2002. P. 23.
7. Ivanovich A., Collin P. H. Dictionary of Human Resources and Personnel Management. London: A & C Black Publishing House. 2003. P. 101.
8. Voitov A.V., Mikhailov S.N. Personal and group values in the consumer society: a sociological view // Economic and humanitarian studies of the regions. 2022. № 5. P. 76-80.
9. Gordienko V.V. Economics: textbook. Volgograd: VA of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2020. 384 p.
10. Konev I.P. Classification of labor government systems 18.11.2009, 03:11 Management in the tourism business [Electronic resource] // QRZ.EN: Website: New user URL:<http://www.onmanager.ru/317-klassifikacija-stimulov-trudovogo-povedeniya.html> (publication date 20.06.2024).