

Коноплева Галина Ивановна

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В статье идет речь об эволюции взглядов школ управления на изучение вопроса мотивации персонала. Особое внимание уделено рассмотрению понятийного аппарата теории мотивации. Проанализированы концепции содержательных и процессуальных теорий мотивации. Данное направление теорий мотивации дополняется рассмотрением теории подкрепления. Прослеживается зависимость между результатом труда и вознаграждением работника.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2015/10/20.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2015. № 10 (100). С. 82-85. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2015/10/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Список литературы

1. Краткая характеристика состояния преступности в Российской Федерации, в том числе в Крымском федеральном округе, за январь-июль 2015 года [Электронный ресурс]. URL: <https://mvd.ru/folder/101762/item/6350811/> (дата обращения: 24.09.2015).
2. Крючкова В. Ф. Квалификация преступлений, связанных с легализацией (отмыванием) денежных средств или иного имущества, приобретенного преступным путем (ст. 174, ст. 174.1 УК РФ): методические рекомендации. Хабаровск, 2013. 72 с.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части противодействия незаконным финансовым операциям: Федеральный закон от 28.06.2013 г. № 134-ФЗ // Российская газета. 2013. 02 июля.
4. О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 07.08.2001 г. № 115-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32834/ (дата обращения: 24.09.2015).
5. О судебной практике по делам о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем, и о приобретении или сбыте имущества, заведомо добытого преступным путем: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 07.07.2015 г. № 32 // Российская газета. 2015. 13 июля.
6. О судебной практике по делам о незаконном предпринимательстве и легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 18.11.2004 г. № 23 // Российская газета. 2004. 07 декабря.
7. Статистика экономической преступности за 2014 год (по данным МВД РФ) [Электронный ресурс]. URL: <http://econcrime.ru/stat/9/> (дата обращения: 24.09.2015).
8. Харламова А. А. К вопросу об ответственности за легализацию (отмывание) денежных средств или иного имущества // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 93-100.
9. Яни П. С. Изменения уголовно-экономического законодательства // Законность. 2014. № 2. С. 28-32.
10. Яни П. С. Легализация преступно приобретенного имущества: предмет преступления // Законность. 2012. № 10. С. 20-24.

ON LEGALIZATION OF CRIMINAL INCOMES IN RUSSIA

Kondratkova Nadezhda Viktorovna, Ph. D. in Economics
Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation in Novosibirsk
Kondratkova_N@mail.ru

The article is devoted to the problem of the legalization (laundering) of income obtained by criminal means. Analyzing the investigative and judicial practice of the last years, the author identifies the most problematic issues regarding the qualification of this category of crimes and appeals to the clarifications of the Russian Federation Supreme Court Plenum contained in Resolution № 15 from 07.07.2015 "On Judicial Practice on Cases on Legalization (Laundering) of Monetary Assets or Other Property Got by Criminal Means and on Acquisition or Sale of Property Obtained by Illegal Means" as the most efficient way to establish the unified law enforcement practice.

Key words and phrases: economic crime; legalization (laundering) of monetary assets or other property got by criminal means; predicature crimes; problems of qualifying legalization; criminal liability; judicial practice.

УДК 338.2

Экономические науки

В статье идет речь об эволюции взглядов школ управления на изучение вопроса мотивации персонала. Особое внимание уделено рассмотрению понятийного аппарата теории мотивации. Проанализированы концепции содержательных и процессуальных теорий мотивации. Данное направление теорий мотивации дополняется рассмотрением теории подкрепления. Прослеживается зависимость между результатом труда и вознаграждением работника.

Ключевые слова и фразы: эволюция взглядов на мотивацию; потребность; стимул; мотив; средства удовлетворения потребностей; основные положения теорий мотивации.

Коноплева Галина Ивановна, к.э.н., доцент
Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет
topp@knastu.ru

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА[©]

Деятельность любой организации невозможна без ее основного ресурса – персонала. Грамотно мотивированный персонал способен в большей степени задействовать в трудовом процессе свои способности и внутренние возможности, быстрее достигнуть поставленной цели и получить от организации ценное для себя вознаграждение.

В основе мотивации лежат мотивы человека, приводящие его к осуществлению определенных действий. Мотив есть средство, с помощью которого личность, находясь в той или иной ситуации, объясняет и обосновывает свое поведение [6, с. 45]. Мотивация позволяет человеку раскрыть и реализовать личностный и трудовой потенциал в организации, повысить производительность труда, заинтересовать работника в результатах деятельности труда, повысить эффективность организации в целом.

Эволюцию подходов к изучению мотивации труда, начиная от силового принуждения к труду и до современных теорий мотивации, можно проследить в научных школах управления.

Фредерик Тейлор (школа научного управления) исследовал мотивы деятельности работников, определяющие их поведение. Основными принципами научного управления Тейлор считал побудительные мотивы и заработную плату [2, с. 14]. Он рассматривал и уделял особое внимание фактору рационализации, связанному с трудовыми операциями работников. Хронометраж рабочего времени, контроль над выполнением производственного процесса, чередование режимов труда и отдыха – залог роста производительности труда в организации и успешной ее работы. Чем выше производительность труда работника, тем больше его выработка и, следовательно, существующее материальное поощрение. Мотивация по Тейлору включает два компонента: задание (урок) и премии [4, с. 9].

Ежедневно рабочему выдается задание (дневная выработка), которое он должен выполнить за определенный период времени. Перевыполняя индивидуальную норму, работник получает более высокое вознаграждение за затраченные им усилия. Таким образом, формируется экономический стимул к труду, направленный на повышение своего благосостояния.

Элтон Мэйо (школа человеческих отношений) и его Хоторнские эксперименты [1, с. 117] позволили сделать вывод о роли социальной среды, оказывающей более сильное влияние на производительность труда работников, чем физическая среда. Четкая организация труда, заработная плата не всегда автоматически приводят к увеличению производительности труда в организации. Поведение работников в большей степени определяют мотивы социального взаимодействия, а именно: общение, сопричастность к общему делу, взаимовыручка, поддержка. При этом роль экономических мотивов не исключается. Мэйо впервые рассмотрел психологический аспект человека, побуждающий его к труду, поведение групп в организации и значимость влияния человеческого фактора на результат деятельности организации.

Дальнейшее рассмотрение вопросов мотивации персонала связано со школой поведенческих наук [Там же, с. 119]. Школа изучала мотивы человеческого поведения, в основе которых лежат потребности человека, образующие мотивационную структуру личности. Потребность – это целенаправленное действие человека по устранению недостатка в чем-либо. Мотивацию следует рассматривать как взаимосвязь внешних и внутренних стимулов, влияющих на поведение человека. Стимулом является внешнее воздействие на личность, которое способствует формированию мотивов. Внутренний стимул связан с трудовой деятельностью и вызывает у человека чувство удовлетворенности от проделанной работы и осознание значимости социальной роли в организации. В роли мотивов выступают интересы работников (материальный и социальный), индивидуальная значимость потребностей, оценка действий и вознаграждение. Характер мотива поведения человека зависит от производственной среды и силы актуальности потребности, действующей на работника. Потребности, находящиеся между собой во взаимодействии, со временем меняются, что сказывается на направленности и характере действий мотивов работника. Мотивы вносят изменения в поведение людей и по-разному действуют на человека. Например, стремление сделать карьеру у одних работников формирует сильный мотив, у других – мотив отсутствует или же относительно слаб.

Мотивационный процесс – сложен и изменчив, в связи с чем существует большое количество разных теорий мотивации. Основные положения содержательных и процессуальных теорий мотивации рассмотрены в Таблице 1.

Таблица 1.

Основные положения теорий мотивации

Теории	Основные положения
Содержательные теории	
Иерархия потребностей А. Маслоу	Потребности воздействуют на мотивацию человека, побуждают его к труду. Выделяют пять групп иерархических потребностей. Базисные (первичные) расположены в основании пирамиды. К ним относятся физиологические потребности и потребности безопасности. Высшие (вторичные): социальные, уважения и самовыражения. Удовлетворение потребностей человека идет снизу вверх. Вторичные потребности становятся мотивирующим фактором в том случае, когда удовлетворены базисные потребности. Руководитель должен уметь определять актуальность потребности работника, мотивировать его труд, тем самым способствовать удовлетворению его потребностей [Там же].
ERG (Existence, Relatedness, Growth) К. Альдерфера	Выделяет три группы потребностей: существования, связи, роста, которые располагаются иерархически и наглядно соотносятся с группами потребностей «пирамиды» А. Маслоу. Движение по иерархии потребностей осуществляется в обе стороны, что позволяет переключать внимание работника на ту потребность, которая не удовлетворена. Данная теория дает возможность выявить новые возможности в мотивировании работников [5, с. 46].

Теории	Основные положения
Содержательные теории	
Приобретенных потребностей МакКлелланда	В отличие от предыдущих теорий, рассматриваются потребности высших уровней: власть, успех, причастность. Потребность во власти заключается в том, что руководитель воздействует на поведение работников через информационную, ресурсную власть, через контроль над производственным процессом. Потребность причастности состоит в значимости результатов своего труда для организации, осознании участия в процессе принятия решения на рабочем месте. Потребность в успехе ориентирует работника на достижение конкретной индивидуальной цели (карьерный рост, признание результатов труда коллегами). Согласно этой теории, доминирующей для человека является одна из групп потребностей. Другие потребности актуальны для человека, но в меньшей степени. Основное отличие от других теорий состоит в том, что потребности не расположены иерархически, но оказывают влияние друг на друга. Сходство с теорией А. Маслоу – следующее: ограничивается отбором совокупности потребностей человека. Потребности, согласно теории Мак Клелланда, формируются со знанием и опытом работы человека [4, с. 54].
Двух факторов Герцберга	На поведение человека в организации оказывают влияние факторы, вызывающие удовлетворенность или неудовлетворенность работой. Герцберг выделил мотивирующие факторы и факторы здоровья. Мотивирующие факторы определяют характер и содержание работы, успех, продвижение по службе, признание, процесс работы, ответственность. Мотивирующие факторы соответствуют потребностям высших уровней по А. Маслоу – группе роста. Мотивационные факторы оказывают влияние на поведение работников в организации, тем самым усиливают мотивацию к труду. Факторы здоровья (гигиенические) определяются производственной деятельностью организации. Это – условия работы, заработная плата, контроль, межличностные отношения. Соблюдение гигиенических норм не дает развиваться неудовлетворению работой. При несоблюдении гигиенических факторов мотивация к труду снижается, уменьшается производительность труда в организации. Зарплата не является мотивирующим фактором. Для мотивации труда персонала руководитель должен задействовать мотивирующую группу факторов [1, с. 312].
Процессуальные теории	
Теория «X» и «Y» Д. МакГрегора	Теория описывает два стиля руководства, которые содержат различные подходы к мотивации персонала. Теория «X» соответствует авторитарный стиль управления, построенный на принуждении к труду, контроле над действиями работников. В данном случае руководитель использует принудительную мотивацию к труду, основанную на власти и угрозе наказания подчиненных, что их потребности будут не удовлетворены. Теория «Y» представляет диаметрально противоположный подход в управлении персоналом и соответствует демократическому стилю управления. Мотивационный процесс работников включает более широкий круг мотивов. Стимулами выступают делегирование полномочий, участие в принятии решения, качественная работа и самоконтроль, учет личных качеств и способностей работника, соотношение затрат труда и результатов вознаграждения. Положительная мотивация способствует эффективному достижению целей работников и целей организации [Там же, с. 472].
Z (партиципативного управления) Оучи	Принимая активное участие в деятельности организации, человек получает удовлетворение от проделанной работы, возрастает статусная и стимулирующая мотивация работника. Стимул – работать с большей отдачей, лучше, быть полезным для организации [5, с. 115].
Теория справедливости Дж. Адамса	Теория строится на соотношении вознаграждения работника и усилий (затрат труда). Люди подвергают субъективной оценке полученное вознаграждение за проделанную работу и сравнивают его с вознаграждением другого человека за аналогичную работу. Мотивация к труду возрастает, если справедливо оценена работа и получено соответствующее вознаграждение. Отсутствие справедливости снижает мотив к труду, вызывает изменение в поведении и действиях человека. Люди будут уменьшать интенсивность труда, пока не начнут считать, что получают справедливое вознаграждение [Там же, с. 52].
Теория ожидания Врума	Основу теории составляет ожидание работника, что соответствующий тип поведения приведет к удовлетворению потребностей. Ожидание рассматривается как оценка вероятности определенного события. Мотивационный процесс представлен тремя связками ожиданий: 1) затраченные усилия приведут к результату; 2) результат – к вознаграждению; 3) ожидание ценности вознаграждения. Эффективность трудовой мотивации работников определяется как отношение затраченных усилий на достижение цели к результату. Результатом является вознаграждение, которое может быть внутренним и внешним. Внутренний результат связан с самоутверждением работника, чувством достижения и приобретения чего-то нового. Внешний результат – это заработная плата, премии, надбавки, похвала, продвижение по службе в организации. В зависимости от полученного вознаграждения и удовлетворения потребностей человека, мотивация к труду может возрастать или убывать [Там же, с. 51].
Модель Портера – Лоулера	Это – комплексная теория, включающая пять переменных: 1) затраченные усилия; 2) результат; 3) вознаграждение; 4) восприятие; 5) степень удовлетворения. Модель рассматривает, какое вознаграждение работник считает ценным для себя: внешнее или внутреннее. Удовлетворенность вознаграждением ведет к результативному труду [Там же, с. 53].

Заслуживает внимания, на наш взгляд, теория подкрепления Б. Скиннера [3, с. 174]. Суть теории заключается в следующем: стимул, выступающий в роли внешнего воздействия, оказывает влияние на поведение человека. В ответ на стимул у работника возникает реакция, приводящая к определенным действиям. Осуществив действие (работу), человек получает компенсацию за труд. Позитивная компенсация (поощрение, подкрепление) приводит к закреплению поведения работника, так как связана с приятными для человека последствиями. Мотивация в этом случае является внутренней причиной поведения работника, а поощрение – внешней. Негативная компенсация состоит в устранении нежелательных для человека раздражителей и проявляется в изменении его поведения. Компенсация в виде наказания выступает как реакция на нежелательное поведение работника для организации. Отсутствие поощрения сотрудников в организации следует рассматривать как компенсацию, приводящую к уменьшению желательного поведения. Прекращение стимулирующих выплат снижает стимул к труду, уменьшает производительность труда работников в организации. Например, если вознаграждение за качественно проделанную работу равно вознаграждению за средний уровень работы, то работники понимают, что их усилия не окупятся. В этом случае у них пропадает интерес работать интенсивнее и качественнее.

В заключение хотелось бы отметить следующее: правильно разработанная и задействованная система мотивации в организации оказывает стимулирующее действие на поведение людей, что позволяет в максимальной степени удовлетворить потребности работников и организации в целом. Мотивация призвана активизировать трудовую деятельность работников для повышения эффективности работы организации и получения прибыли.

Список литературы

1. Васильев Ю. В. Теория управления. М.: Финансы и статистика, 2005. 608 с.
2. Галенко В. П., Рахманов А. И., Страхова О. А. Менеджмент. СПб.: Питер, 2003. 224 с.
3. Зайцев Л. Г., Соколова М. И. Организационное поведение: учебник. М.: Экономистъ, 2006. 665 с.
4. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2011. 312 с.
5. Хохлова Т. П. Организационное поведение: учеб. пособие. М.: Экономистъ, 2005. 167 с.
6. Экономика труда: учебник / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. М.: Юристъ, 2002. 45 с.

EVOLUTION OF VIEWS ON STUDYING PERSONNEL'S MOTIVATION

Konopleva Galina Ivanovna, Ph. D. in Economics, Associate Professor
Komsomolsk-on-Amur State Technical University
mopp@knastu.ru

The article deals with the evolution of the views of management schools on exploring the problem of personnel's motivation. Special attention is paid to studying the conceptual apparatus of motivation theory. The author analyzes the conceptions of meaningful and procedural motivation theories. Reinforcement theory is also under analysis. The paper identifies dependence between the outcome and the reward of a worker.

Key words and phrases: evolution of views on motivation; need; stimulus; motive; means to satisfy needs; basic provisions of motivation theory.

УДК 502

Науки о Земле

В статье приведены результаты обработки и анализа данных полевых исследований малых островов Валаамского архипелага в летний период 2013 года. Предложена классификация островов по характеру растительного покрова на них, перечислены основные растительные ассоциации малых островов, их характеристики, видовой состав, а также проведено сравнение островов по индексу Чекановского-Сьеренсена.

Ключевые слова и фразы: Валаамский архипелаг; малые острова; растительные ассоциации; растительный покров; сходство островов.

Лаевская Елизавета Михайловна

Санкт-Петербургский государственный университет
layika1814@gmail.com

ХАРАКТЕРИСТИКА РАСТИТЕЛЬНОГО ПОКРОВА МАЛЫХ ОСТРОВОВ ВАЛААМСКОГО АРХИПЕЛАГА ©

Валаамский архипелаг расположен в северной части Ладожского озера, на расстоянии около 30 км от ближайшего берега. Его площадь – 36 км². Он включает остров Валаам – самый крупный из них (27,8 км²), – рядом с ним расположены о. Скитский, о. Предтеченский, о. Емельяновский и еще около 50-ти малых