

УДК 338

СМЫСЛ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР МАТЕРИАЛЬНОЙ И НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Глущенко В.В.¹, Глущенко И.И.², Поляков А.П.³

^{1,3}*Московский государственный университет путей сообщения (МГУПС МИИТ) Императора
Николая Второго*

²*Российский государственный социальный университет (РГСУ), профессор кафедры
«Бухгалтерский учет и статистика» РГСУ*

E-mail: ¹glu-valery@yandex.ru, ²prepodavatel-gii@mail.ru, ³a.polyakov77@mail.ru

В статье исследовано понятие «смысл деятельности» и его значение для организации и мотивации персонала, исследовано влияние смысла деятельности в рамках различных теорий мотивации, материалы настоящей статьи позволяют сделать вывод о том, что смысл деятельности является многокомпонентным фактором мотивации и, как фактор мотивации может в значительной степени определять организационную культуру, эффективность деятельности и будущее организации, лояльность сотрудников организации, показано, что смысл деятельности может рассматриваться как интегрирующий фактор мотивации и организационной культуры. Целью настоящей статьи выступает исследование смысла деятельности как фактора нематериальной мотивации персонала организации. Для достижения поставленной цели решаются такие задачи исследования: содержания понятия «смысл деятельности» в процессе менеджмента организации; теории и факторы мотивации персонала организации с учетом смысла деятельности; определяется значение смысла деятельности как фактора нематериальной мотивации персонала организации при различных теориях мотивации; синтезируется методика проектирования системы мотивации с учетом смысла деятельности. Объект статьи-системы мотивации персонала. Предмет статьи - смысл деятельности как фактор нематериальной мотивации персонала организации.

Ключевые слова: смысл, деятельность, организация, персонал, мотивация, цель, миссия, видение, теория, система

ACTIVITIES SENSE AS FACTOR OF MATERIAL AND NON-MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Glushchenko V.V., Glushchenko I.I., Polyakov A.P.

To article the concept "activities sense" and its value for the organization and motivation of personnel is researched, influence of a sense of activities within various theories of motivation is researched, materials of this article allow to draw a conclusion that the sense of activities is a multicomponent factor of

motivation and as the factor of motivation can determine substantially an organization culture, efficiency of activities and the future of the organization, loyalty of staff of the organization, is shown that the sense of activities can be considered as an integrityushchy factor of motivation and an organization culture. As the purpose of this article the activities sense research as factor of non-material motivation of personnel of the organization acts. For achievement of an effective objective such research problems are solved: contents of the concept "activities sense" in the course of management of the organization; theories and factors of motivation of personnel of the organization taking into account an activities sense; value of a sense of activities as factor of non-material motivation of personnel of the organization is determined in case of various theories of motivation; the technique of designing of system of motivation taking into account an activities sense is synthesized. Subject of article system of motivation of personnel. A subject of article - an activities sense as a factor of non-material motivation of personnel of the organization.

Keywords: sense, activities, organization, personnel, motivation, purpose, mission, vision, theory, system.

Актуальность данной темы исследования обусловлена необходимостью более глубокого изучения мотивов персонала организации в интересах повышения эффективности решения задачи организации, особенно в кризисное время.

Целью настоящей статьи выступает исследование смысла деятельности как фактора нематериальной мотивации персонала организации.

Для достижения поставленной цели решаются такие задачи исследования:

- содержания понятия «смысл деятельности» в процессе менеджмента организации;
- теории и факторы мотивации персонала организации;
- определяется значение смысла деятельности как фактора нематериальной мотивации персонала организации при различных теориях мотивации;
- синтезируется методика проектирования систем мотивации с учетом смысла деятельности организации.

Объект статьи-системы мотивации персонала.

Предмет статьи - смысл деятельности как фактор нематериальной мотивации персонала организации.

Словарь С.И. Ожегова определяет термин «смысл» так: 1. Содержание, сущность, суть, значение чего-н. 2. Цель, разумное основание чего-н. 3. В некоторых сочетаниях: разум, разумность. Здравый с. Действовать со смыслом.

Общепсихологический словарь компании Яндекс предлагает такое определения понятия «смысл»: 1) суть, главное, основное содержание (иногда скрытое) в явлении, сообщении или

поведенческих проявлениях; 2) личностная значимость тех или иных явлений, сообщений или действий, их отношение к интересам, потребностям и жизненному контексту в целом конкретного человека.

На основании этих известных определений можно сказать, что понятие «смысл» в управлении может толковаться двояко:

во-первых, под смыслом может пониматься миссия (общественное значение), видение развития компании (как личная значимость этого процесса для персонала), цель деятельности организации;

во-вторых, смыслом можно называть и мотив деятельности персонала.

В рамках настоящей статьи условимся рассматривать смысл деятельности как мотивирующий фактор именно с учетом и в контексте миссии, видения, цели деятельности организации.

При этом будем учитывать, что краткосрочной целью деятельности коммерческих организация является максимизация текущей прибыли. А прибыль имеет стимулирующую функцию по причине того, что именно из чистой прибыли производится дополнительное материальное стимулирование персонала. Более того, как известно, цель деятельности организации должна иметь мотивирующий характер. Это позволяет говорить, что смысл деятельности организации можно рассматривать не только как фактор нематериальной, но и материальной мотивации.

Если по аналогии с материально/нематериальной мотивацией рассматривать этот вопрос в координатах внешней и внутренней мотивации тоже можно сказать, что смысл деятельности выступает как составляющая (компонента) одновременно внешней и внутренней мотивации персонала.

Оценивая значение смысла деятельности как фактора мотивации персонала нужно учитывать, что по экспертным данным наиболее важным фактором мотивации выступает требованием к работе у 86% респондентов давать хороший доход, 77% респондентов считают важным обеспечить достаток, 61% опрошенных считают важным интерес в работе.

Одновременно с этим во время исследований мотивации за рубежом около 37% опрошенных заявили, что понимают, чего хотят достичь, трудясь в своей организации, и почему. При этом только один из пяти опрошенных видит связь между тем, что делает он, и работой других сотрудников. На этом основании делают вывод, что осознают смысл своей деятельности менее половины сотрудников организации.

Это позволяет считать смысл деятельности одним из наиболее значимых и наименее осознаваемых и исследованных факторов мотивации. При этом эксперты считают, что в нашей

стране смыслу деятельности как фактору мотивации персонала уделяется меньше внимания, чем за рубежом.

Однако, важно помнить, что именно мотивация рассматривается как основа управления человеком в организации [1-3;4 с.218-228; 5, с.96].

Дополнительную актуальность этой статье может придавать то, что в 2017 году в российской практике:

- с одной стороны нередко имеет место ситуация использования для мотивации сотрудников ранних теорий мотивации (хорошо трудится удовлетворенный человек), что на практике может и не способствовать повышению эффективности деятельности организаций;

- с другой стороны, иногда может наблюдаться положение, когда результаты труда в лучшем случае никак не сказываются (а в худшем случае успехи могут отрицательно сказываться) на карьере сотрудника, что может приводить к демотивации персонала организации.

Субъективный подход в системе мотивации, стимулирования труда, может порождать процесс обратный мотивации- демотивацию сотрудников. Это может приводить к нарушению гармонии между сотрудниками организации, снижению лояльности сотрудников. Такому положению может способствовать отсутствие утвержденной и известной системы мотивации труда персонала, например, закрепленный в положении о мотивации персонала, может снижать перечень ориентиров в трудовом поведении. При этом следует признать, что в экономике труда пока отсутствует общепризнанная методика проектирования систем мотивации и стимулирования труда персонала.

Для повышения эффективности систем мотивации персонала рекомендуется написать и утвердить: правила внутреннего распорядка; должностные инструкции ключевых руководителей и специалистов; ключевые показатели эффективности работы руководителей и специалистов; положение о системе мотивации труда, положение о поощрении за рационализаторские предложения и изобретения.

На следующем этапе проектирования систем мотивации рекомендуется провести анализ известных теорий мотивации, одна из которых может стать логической основой построения системы мотивации труда в рамках экономики труда инновационной сферы [5, с.105].

Мотив - потребность, ставшая настолько важной, чтобы побудить человека к действию. Потребность - нечто, что возникает и находится внутри человека и требует удовлетворения. Они (потребности человека) могут быть осознанными и неосознанными.

Физиология мотивации заключается в возбуждении нервных структур организма человека (нервной системы, головного мозга) побуждающем человека совершать акты поведения (действия) направленные на удовлетворение своих потребностей [6, с. 4].

Методы анализа потребности персонала в нематериальном стимулировании были исследованы в работе [7, с. 375-379].

При этом в начале 21 века за рубежом насчитывается несколько десятков теорий мотивации. Это связано с многообразием условий работы и личностных характеристик персонала, целями.

Ученые выделяют четыре интегративных фактора мотивации: значимость достижения успеха; надежда на успех; субъективная оцениваемая вероятность достижения успеха; субъективные эталоны достижения.

Методы мотивации могут быть классифицированы на основании различных теорий и факторов мотивации

На основе различных теорий мотивации принято выделять такие группы теорий мотивации: содержательные, процессуальные; основанные на отношении человека к труду, ценностные теории мотивации.

При классификации на базе факторов мотивации выделяются: внешняя и внутренняя мотивация; материальная и нематериальная; экономическая и психологическая; устойчивая и неустойчивая и т.п.

В российской школе управления исторически до 1991 года было принято выделять мотивацию материальную и нематериальную.

В зарубежном теоретическом менеджменте принято выделять мотивацию внешнюю (все что дает организация) и внутреннюю (что получает для себя сотрудник).

Устойчивой считается мотивация, которая основана на нуждах человека, так как она не требует дополнительного подкрепления. В этом виде отличают два основных типа мотивации "от" и "к" и метод кнута и пряника.

Осознание смысла деятельности может рассматриваться в виде движения по схеме "от" (отрицание важности смысла деятельности) и "к" (осознанию важности смысла деятельности как мотива персонала).

Так же различают индивидуальные, групповые и интеллектуальные мотивации. Индивидуальные мотивации, направленные на физиологическое состояние (отсутствие голода, жажды, стремление к хорошим условиям труда). Групповые мотивации - забота о потомстве, поиск места в групповой иерархии, присущему данному виду структуре сообщества. Познавательная мотивация проявляется в исследовательском поведении и игровой деятельности, стремлении утвердить себя в обществе, связан с чувством собственного достоинства, честолюбия, самолюбия.

Смысл деятельности может рассматриваться одновременно как индивидуальная, групповая, общеорганизационная мотивация, а так же мотивация, направленная на повышение чувства собственного достоинства, удовлетворение профессионального честолюбия, отражение самолюбия.

Иногда стремление к самоутверждению относится к мотивации престижа в связи со общественно значимым смыслом деятельности.

Мотив идентификации с другим человеком заключается в стремлении сотрудника быть похожим на авторитетную личность, что побуждают человека развиваться (особенно в подростковом возрасте). Смысл деятельности может рассматриваться и как составляющая этого мотива.

Например, как известно, после запуска первого космонавта многие люди, работающие в сфере авиации и космонавтики испытали чувство причастности к этому событию и частично (и в разной мере). Молодежь идентифицировала себя с первым и последующими космонавтами. Дети играли в космонавтов. Это все и повысило конкурс в такого рода вузы.

Мотив власти основан на стремлении человека управлять людьми. Частично смысл деятельности может быть (опосредовано) отнесен к мотиву власти. Если смысл деятельности организации имеет большое экономическое, социальное, оборонное значение, то это повышает как минимум личную власть таких организаций и их руководителей.

Экономически и общественно значимый смысл деятельности может находить отражение и в мотиве престижа. Процессуально-содержательные мотивы включают мотив достижения, стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности. В работе сотрудника такой мотив проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить, прийти самому и привести организацию к достижению успеха.

Наиболее часто для мотивации персонала в организациях используют содержательные теории мотивации Абрахама Маслоу и Фредерика Герцберга.

Согласно А. Маслоу, имеет место следующая иерархия потребностей человека физиологические, безопасности и защищенности, социальные (принадлежность к коллективу), уважение (признание и самоутверждение), самовыражения (наиболее полное использование своих способностей).

Может быть показано, что смысл деятельности может входить как составляющая во все эти мотивы (физиологические, стремление к безопасности, социальные, в уважении, в самовыражении).

При этом обычно человек ощущает несколько потребностей, находящихся в комплексном взаимодействии. Потребности мотивируют человека, если они не удовлетворены. При удовлетворении одной потребности на ее место выходит другая еще неудовлетворенная потребность. Потребности более высокого уровня начинают действовать на человека после того, как в общем удовлетворены потребности более низкого уровня. Потребности более высокого уровня могут быть удовлетворены большим числом способов, нежели потребности нижнего уровня.

Согласно теории Ф. Герцберга, все факторы делят на гигиенические факторы и факторы мотивации. Гигиенические факторы (факторы здоровья) в этой теории соответствуют низшим потребностям человека, а факторы мотивации - потребностям высших уровней. Ф. Герцберг установил, что процесс обретения удовлетворенности и процесс нарастания неудовлетворенности с точки зрения обуславливающих их факторов являются двумя различными процессами. Устранение факторов, которые вызывали рост неудовлетворенности, не обязательно приводило к увеличению удовлетворенности. И, наоборот, из того, что какой-либо фактор способствовал росту удовлетворенности, никак не следовало, что при ослаблении его влияния будет расти неудовлетворенность. Повышать эффективность труда можно только с использованием факторов мотивации. В то же время их отсутствие не вызывает роста неудовлетворенности.

А. Маслоу считал, что потребности удовлетворяются последовательно от низших уровней иерархии к высшим, причем удовлетворение потребностей высших уровней начинается после удовлетворения потребностей низших уровней. В отличие от этой точки зрения, в настоящей книге мы будем исходить из «циклической модели удовлетворения потребностей».

Представляется возможным дополнить эту теорию положением, в соответствии с которым описанное А. Маслоу удовлетворение потребностей происходит в рамках «циклов удовлетворения потребностей», протекающих внутри соответствующих социальных классов и в пределах каждой из индивидуально для себя определенных градаций состояний (неудовлетворительное, удовлетворительное, хорошее; плохое, нормальное, хорошее), и, главное, связать этот процесс с работой в организации [2, с. 166-168]. Включение смысла деятельности в систему содержательных мотивов легче наблюдать в рамках «циклической теории» мотивации [4, с. 221].

С точки зрения экономики труда важно учитывать, что процесс мотивации может быть разделен на шесть стадий: возникновение потребности, поиск путей устранения потребностей, определение целей и направления действий, осуществление действия, получение вознаграждения за осуществленные действия, устранение потребности. Эта последовательность этапов наблюдается при удовлетворении потребности в результате индивидуальных действий, например, предпринимателя-менеджера. Однако, менеджер – это наемный работник, который удовлетворяет потребности через вхождение и работу в организации.

При удовлетворении потребностей через вхождение в организацию инновационной сферы процесс мотивации сотрудника включает этапы: возникновение потребности, поиск путей удовлетворения потребности, принятие решения о том, что потребность может быть удовлетворена при вхождении в организацию, выбор организации (потенциально обеспечивающей удовлетворение потребностей), вхождение (интеграция) в организацию, работа для достижения целей организации,

достижение целей организации, участие в распределении результатов достижения целей организации, удовлетворение индивидуальных потребностей. Для удовлетворения своих потребностей наемному работнику (менеджеру или исполнителю) нужно успешно пройти больше этапов. Рост числа этапов процесса мотивации снижает вероятность положительного результата. Однако смысл деятельности выступает как фактор интеграции этих этапов процесса мотивации. Следовательно, смысл деятельности как фактор мотивации может повышать вероятность достижения положительного результата в процессе мотивации персонала и фактор снижения вероятности конфликтов в системе мотивации персонала организации.

Задача еще более усложняется, а значимость смысла деятельности как фактора мотивации увеличивается, если наемный работник стремится к удовлетворению нескольких потребностей одновременно.

Известно, что мотивация основана на расходе ресурсов и должна планироваться исходя из того, что работник становится членом организации, стремясь удовлетворить свои собственные потребности. Достигшее критической величины неудовлетворение становится проблемой. Проблема, достигшая определенной остроты, понуждает человека к действию, превращаясь в мотив.

Взаимодействие организации и индивидуума происходит через организационную культуру в той ее части, которая обеспечивает согласование целей организации, группы, индивидуума; определяет их отношения.

Смысл деятельности влияет на ценности, а следовательно, и организационную культуру фирмы (предприятия, организации и т.д.).

Процессуальные теории мотивации охватывают теории: ожидания Виктора Врума, теорию справедливости Джона Стейси Адамса, комплексную теорию мотивации Портера-Лоулера. В теории ожидания утверждается, что каждый сотрудник при выполнении определенной работы ожидает соответствующего вознаграждения за нее, получение ожидаемого вознаграждения закрепляет мотивацию на добросовестный труд. В теории справедливости Джона Стейси Адамса утверждается, что каждый человек оценивает справедливость своего вознаграждения на фоне других сотрудников. В комплексной теории мотивации Портера-Лоулера используют и анализируют пять основных мотивационных переменных: затраченные человеком усилия, полученные им результаты, вознаграждение, восприятие вознаграждения, степень удовлетворения.

Существенным выводом комплексной теории мотивации Портера-Лоулера можно назвать то, что к удовлетворению ведёт результативный труд. И этот вывод выступает как противовес мнению, высказанному, в более ранних теориях мотивации, что достижение высоких результатов в работе

обусловлено удовлетворением. Однако, Лайман Портер и Эдвард Лоулер пришли к выводу, что к удовлетворению приводит само чувство выполненной работы, которое также и повышает результативность. Смысл деятельности как мотивирующий фактор в большей мере гармонирует именно с комплексной теорией мотивации.

Предварительный анализ показывает, что именно процессуальные теории мотивации могут быть продуктивны при мотивации персонала инновационной активны организаций.

Предположительно, именно с точки зрения больших трудозатрат и относительно низкой ценности материального вознаграждения современная молодежь в России считает инновационную и научную деятельность мало привлекательной. Однако акцент на фактор смысла деятельности может играть важную роль в привлечении молодежи в науку и инновации.

Группа теорий мотивации основанных на отношении человека к труду включает X и Y - теории Д. Макгрегора, Z-теорию У. Оучи. Эта группа теорий (У. Оучи) учитывает японский опыт и в этой части может быть полезной в процессе мотивации сотрудников инновационной сферы.

Группа ценностных мотиваций включает такие виды мотивов: технико-функциональные мотивы; общее руководство; самостоятельность; безопасность и стабильность; предпринимательская жилка; стремление быть полезным, преданным делам; испытание сил в чистом виде; стиль жизни). Рассмотрим известные виды ценностной мотивации сотрудников инновационной сферы.

1) Техничко-функциональные мотивы сотрудников инновационной сферы заключаются в ярко выраженной заинтересованности сотрудника стать хорошим профессионалом в своей работе, поэтому у него есть потребность в профессиональном общении для профессионального роста.

Общее руководство как ценностный мотив сотрудников инновационной сферы заключается в стремлении сотрудника к общему руководству и контролю остальных сотрудников. Для таких сотрудников характерно развитое чувство ответственности и умение всех организовывать на выполнение общего дела.

Самостоятельность и независимость как мотив сотрудников инновационной сферы характерны, для тех сотрудников, которые стараются выполнить работу в своем стиле, причем им прежде всего важна их собственная оценка качества и сроков выполняемой ими работы.

Мотив «чувство безопасность и стабильности» характерен для таких сотрудников инновационной сферы, которые стремятся к сохранению стабильной работы на длительный срок; они хорошо работают в команде; при этом они показывают новаторский подход к рабочим проблемам, но новые роли их не интересуют (пугают).

5) Предпринимательская жилка как мотив сотрудников инновационной сферы заключается в постоянном стремлении создавать новые деловые предприятия, разрабатывать свое виденье дела и осуществить это виденье в реальности. Применение рационализаторского и творческого подхода.

Стремление быть полезным и преданным делу как мотив сотрудников инновационной сферы проявляется в стремлении помогать другим сотрудникам, работа для них имеет личное значение, им нравится учить и консультировать других сотрудников.

Испытание сил в чистом виде как ценностный мотив сотрудников инновационной сферы состоит в постоянном стремлении достижению сотрудников новых высот, испытывать себя в процессе решения новых для себя профессиональных и личностных проблем, причем такой сотрудник готов взять на себя рискованную и трудновыполнимую задачу. Необходимо заранее проводить с такими сотрудниками беседы, чтобы выяснить какие работы заинтересуют и какие проекты станут для них пробой сил. Нужно учитывать, что для таких сотрудников важно проявить себя в критических ситуациях и высокой сложности.

Стиль жизни как мотив сотрудников инновационной сферы заключается в том, что работа должна соответствовать собственным идеалам, их представление о жизни, выполнение профессиональных обязанностей не должно отнимать все личное время, для таких сотрудников важен баланс, между работой и личной жизнью, ценят организацию, гибкость работы.

Как уже отмечалось, смысл деятельности может быть интегратором ценностей организации и, поэтому, является важным фактором организационной культуры предприятия.

В начале 2017 года появляется все больше мотивационных систем, которые ориентированы на конкретный результат. В этих системах результат работы сотрудника определяется с помощью ключевых показателей эффективности (КПИ). Большинство теоретиков систем мотивации склоняются к выводу, что такая мотивация на результат – совершенная система мотивации, так как обосновывает бизнесу выплату вознаграждений, а сотрудники увеличивают и получают доход в зависимости от приложенных усилий. Вместе с тем критики этого подхода считают, что чрезмерное увлечение использованием КПИ может привести к тому, что система мотивации превратится в систему стимулирования. В этой ситуации могут оказаться не выгодными сотрудники, работающие на перспективу, чьи результаты работы проявятся через время. В контексте развития систем мотивации ориентированных на результат смысл деятельности может выступать как фактор интегрирующий и сглаживающий противоречие формального и неформального подходов в системе мотивации персонала.

Помимо общепринятых методов мотивации сотрудников инновационной сферы, повышается значение нестандартных форм мотивации: кухня, тренажерный зал, душевая зона, автоматы с

бесплатным кофе. Смысл деятельности непосредственно или через организационную культуру может влиять на проектирование и эффективность нетрадиционных систем мотивации персонала организаций.

Методика проектирования системы мотивации персонала с учетом смысла деятельности состоит в установлении логических связей и правил использования этих документов в процессе проектирования системы мотивации персонала малой инновационной организации (фирмы). Эти логические связи могут быть определены с учетом смысла деятельности следующим образом. Смысл деятельности определяет правила внутреннего распорядка. Правила внутреннего распорядка влияют на производственную дисциплину сотрудников. На основе правил внутреннего распорядка в системе мотивации персонала формируется перечень нарушений при которых применяется отрицательная мотивация (депремирование, выговор и т.п.). Должностные инструкции ключевых руководителей и специалистов разрабатываются на основе осознания и закрепления смысла их деятельности. При этом именно смысл деятельности позволяет правильно распределять и адекватно контролировать исполнение работ. Именно осознание и описание смысла деятельности придает объективность поощрениям и наказаниям во всей сфере мотивации. Определенные исходя из смысла деятельности организации, подразделений, сотрудников ключевые показатели эффективности позволяют более точно количественно оценить успехи и недостатки в деятельности сотрудников. Для этого могут быть использованы результаты параграфа 3, в том числе данные скоординированные в таблицах №1 и 2 работы [5, с. 110].

С точки зрения экономики труда положение о системе мотивации труда должно содержать основанный на смысле деятельности организации закрытый перечень оснований и соответствующих им поощрений и наказаний сотрудников.

При проектировании систем мотивации персонала инновационных фирм необходимо уделять внимание повышению результатов деятельности фирмы на основе оценки и мотивирования дальнейшего роста компетентности персонала [8, с.12-17].

Структуризация и формализация смысла деятельности позволяет оценивать компетентность персонала в конкретной сфере деятельности организации. Для персонала организаций точное и достоверное знание их индивидуальной компетентности (связанной со смыслом деятельности) может быть основанием для оценки справедливости их вознаграждения в рамках оплаты труда и мотивирующим фактором для дальнейшего повышения собственной компетентности. Для владельцев бизнеса знание компетентности персонала (не вообще, а связанной со смыслом деятельности, бизнеса) может быть основанием для развития кадровой политики и стратегии, которые позволяют организации добиваться наилучших финансовых результатов, построить высоко

эффективную систему мотивации и стимулирования труда в организации, снизить текучесть кадров и другое.

Простейшая система мотивации персонала организации может быть построена на основе систематизированного во внутренних документах фирмы (с основой на смысл деятельности) перечисления двух перечней событий, при наступлении которых должно осуществляться:

- положительное (материальное) и моральное (нематериальное) поощрение персонала инновационных проектов, за успешную реализацию смысла деятельности;

- отрицательное (материальное) и моральное (нематериальное) стимулирование (наказание) персонала инновационных проектов за нарушения и дезорганизацию смысла деятельности организации.

В целом материалы настоящего исследования позволяют сделать вывод о том, что смысл деятельности является значимым, многокомпонентным фактором мотивации и, как фактор мотивации может в значительной степени определять организационную культуру, эффективность деятельности и будущее организации, лояльность сотрудников организации.

В статье исследовано понятие «смысл деятельности» и его значение для организации и мотивации персонала, исследовано влияние смысла деятельности в рамках различных теорий мотивации, материалы настоящей статьи позволяют сделать вывод о том, что смысл деятельности является многокомпонентным фактором мотивации и, как фактор мотивации может в значительной степени определять организационную культуру, эффективность деятельности и будущее организации, лояльность сотрудников организации, синтезируется методика проектирования систем мотивации с учетом смысла деятельности организации.

Список литературы

1. Алесинская Т.В. и др. Менеджмент организации: учеб. пособ.- Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. с.156.
 2. Глущенко В. В. Менеджмент: системные основы. изд. 2-е— г. Железнодорожный, Моск.обл., ТОО НПЦ «Крылья», 1998. –224 с.
 3. Глущенко В. В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. Прогнозирование-планирование. Теория проектирования экспериментов. – г. Железнодорожный, Моск.обл., ООО НПЦ «Крылья», 2000. –400 с.
 4. Глущенко В. В. Глущенко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования: Учеб. Пособие для вузов. – г. Железнодорожный, Моск.обл. , ООО НПЦ «Крылья», 2004. –416 с.
-

5. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Экономика труда инновационной сферы. – М.: Глущенко Валерий Владимирович, 2016. – 116 с.
 6. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанов Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие/Под ред. А.Я. Кибанова.-Москва.: Проспект, 2012.- 64 с.
 7. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанов Е.А. Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова.-М.: ИНФРА-М, 2011.- 524 с.
 8. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Контроль и диагностика компетентности участников инновационной деятельности/Компетентность, № 9-10, 2014, с. 12-17.
-