

Смирнова Екатерина Сергеевна

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Психология труда, инженерная психология

**Теоретические аспекты изучения эффективной мотивации
профессиональной деятельности**

Аннотация. В статье представлен теоретический анализ проблемы мотивации персонала и возникающих потребностей организаций и предприятий в повышении эффективности профессиональной деятельности субъектов труда.

Ключевые слова: мотивация, субъект труда, стимул, потребности, профессиональная деятельность.

Мотивацию рассматривают по-разному в современной психологической науке. С одной стороны, мотивация – это процесс целенаправленного побуждения к действиям, направленным на достижение поставленных личных целей или целей организации. С другой стороны, мотивация – это совокупность мотивов субъекта труда, обусловленных комплексным влиянием внешних факторов (стимулов). В процессе профессиональной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворять свои основные потребности, выполняя рабочие задачи.

Подобные определения отражают внутреннее состояние человека, однако, следует заметить, что силы, побуждающие к действию, находятся вне и/или внутри субъекта, заставляя его осознанно или же неосознанно совершать некоторые действия. При этом связь между стимулами и действиями субъекта труда проявляется неоднозначно, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых стимулов.

Процесс мотивации субъекта труда подвержен как внутренней, так и внешней детерминации. Основные функции мотивации заключается в том, что она положительно влияет на коллективный эффект работу организации посредством повышения эффективности групповой работы, обеспечивающейся за счет коллективных и индивидуальных стимулирующих мер.

Суть мотивации заключается в том, что, сосредоточившись на системе потребностей работников, она обеспечивает полное использование собственного потенциала субъектов труда, что способствует быстрому достижению целей всей организации.

В структуру мотива трудовой деятельности входят:

- видение цели, способной удовлетворить потребности работника;
- потребность, которую хочет удовлетворить работник;
- трудовые действия, необходимые для достижения целей;
- цена достижения цели как издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудовых действий [4].

Из вышесказанного следует, что правильно реализованная в организации система мотивации персонала является важнейшим фактором эффективности работы субъектов труда, и в этой связи она представляет собой основу актуализации трудового потенциала работника, то есть всего набора свойств, влияющих на производственную деятельность. Трудовой потенциал состоит из психофизиологического потенциала (способностей и склонностей человека к определенной профессиональной деятельности, физиологического здоровья, работоспособности, выносливости, типа нервной системы) и личного (мотивационного) потенциала [5].

© Мотивационный потенциал играет роль пускового механизма, который определяет, какие навыки и в какой степени работник будет развивать и использовать в ходе работы. Мотивация проявляется в создании таких условий, регулирующих трудовые отношения, в которых работнику нужно самоотверженно работать, так как это для него единственный способ добиться оптимального удовлетворения своих потребностей [1].

Мотивация объединяет цели компании и цели сотрудников, чтобы лучше удовлетворить потребности обеих сторон. Мотивация реализуется через создание условий для определения интересов организации и сотрудников, в которых то, что выгодно и необходимо для одного, стало бы одинаково необходимым и выгодным для другого.

Существуют различные способы мотивации, среди которых можно выделить следующие:

1. Нормативная мотивация – побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.;

2. Принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения условий и возможностей удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;

3. Стимулирование – воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ-стимулов, побуждающих работника к определенному поведению [2].

Два первых способа мотивации являются прямыми, так как предполагают непосредственное воздействие на человека, а стимулирование является косвенным способом, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов-стимулов.

Основными задачами мотивации персонала являются:

1) Побуждение к обучению персонала и руководящего состава психологическим основам делового общения;

2) Формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения процесса труда;

3) Формирование у каждого руководителя продуктивных подходов к управлению персоналом с использованием современных методов воздействия.

Для решения указанных задач применяются различные методы мотивации. К и числу относятся:

1. Вознаграждение, которое осуществляется в виде систем материального и нематериального поощрения субъекта труда;

2. Принуждение, которое основывается на страхе увольнения, наказания;

3. Солидарность, реализующаяся путем формирования у персонала ценностей и целей, близких или совпадающих с ценностями и целями организации, и осуществляющаяся с помощью убеждения, воспитания, обучения и создания благоприятного социально-психологического климата для персонала;

4. Делегирование, подразумевающее передачу полномочий на нижние уровни управления, что становится внутренним мотивом к эффективному труду, объединяющим цели менеджмента и персонала организации.

Цель мотивации персонала заключается в том, чтобы персонал предприятия эффективно выполнял свою работу, руководствуясь всеми своими правами и обязанностями в соответствии с решениями руководства. Типология мотивации персонала несколько различается у разных авторов, однако общепринято выделять виды мотивации по основным группам потребностей:

– материальная (стремление сотрудника к достатку), трудовая (содержание и условия работы),

– статусная (стремление индивида занять более высокое положение в команде, отвечать за более сложную и квалифицированную работу).

Можно также выделить виды мотивации персонала по используемым способам воздействия на субъектов труда:

– нормативная (воздействие с помощью информирования, внушения, убеждения),

– принудительная (использование угрозы неудовлетворения потребностей, принуждения, власти),

– стимулирование (косвенное воздействие на личность с помощью определенных благ, побуждающее сотрудника к нужному поведению) [3].

Руководители всегда осознают, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом часто могут считать, что для этого

достаточно простого материального вознаграждения. В некоторых случаях такая политика бывает успешной, хотя, по существу, она не верна. Проблема формирования трудовой мотивации не только очень актуальна, но и очень сложна как в теоретико-методологическом, так и в практическом плане. Изучению различных аспектов данной проблемы уже в течение многих десятков лет посвящаются работы как отечественных, так и зарубежных исследователей.

На сегодняшний день работники, трудящиеся в современных организациях, обычно гораздо более образованны и обеспечены, чем в прошлом, поэтому мотивы их трудовой деятельности более сложны и трудны для изучения. Здесь и возникает вопрос актуальности тех или иных мотивов. Не существует единого рецепта запуска механизма мотивации работников к эффективной профессиональной деятельности. Действенность мотивации, как и других инструментов в управленческой деятельности, всегда связана с конкретной ситуацией. У каждого руководителя должен быть индивидуальный подход к выбору способов мотивации коллектива.

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов. М.: ЦЕР СЭ, 2001.
2. Бодров В.А. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 2. М.: Институт психологии (ИП) РАН, 2018.
3. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во МГУ, 1990.
4. Карпов А.В. Психология труда: Монография. М.: Владос, 2018.
5. Пряжников Н.С. Психология труда. М.: Академия, 2018.