

Психологический аспект мотивации труда. Мотивационный процесс

Е.К.ЧЕРАНЁВА, К.
ПСИХОЛ.Н., ДОЦЕНТ
ВЯТГУ

План:

1. Понятие трудовой мотивации
2. Виды трудовой мотивации
3. Мотивационный процесс



Понятие трудовой мотивации

Мотивация - это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Она выступает движущей, побудительной силой человеческой деятельности и поведения на основе глубокой личной заинтересованности и вовлеченности в ее осуществление.

Социально-психологическая мотивация формируется под воздействием на индивидуум таких факторов, как социальные ожидания, нормы, ценности, образцы поведения и т. д.

Социально-экономическая мотивация определяется более широким кругом факторов, такими как отношения собственности, предпринимательская среда и условия для конкуренции, принципы оплаты труда и формирования доходов, критерии подбора и выдвижения кадров, система организации труда, производства и управления.

Мотивация трудовой деятельности – это побудительная сила трудовой деятельности и поведения на основе глубокой личной заинтересованности и вовлеченности в ее осуществление.



Виды трудовой мотивации.

Принято выделять три основных вида трудовой мотивации:

- материальную;
- социальную (моральную);
- организационную (административную).

Материальная мотивация реализуется через ряд каналов:

- систему оплаты труда,
- систему дифференцированного учета видов и результативности труда,
- систему реализации полученных за труд денежных средств (развитие сферы расходования полученных трудовых доходов).

К дополнительным стимулам, практически также являющимся материальными, мировая практика (об этом свидетельствует политика фирм в странах с развитой рыночной экономикой) относит:

оплату за счет фирмы транспортных расходов,

субсидии на питание,

помощь в оплате расходов на образование,

оплачиваемые за счет фирмы медицинские обследования,

поездки туристического характера в выходные дни и во время отпуска,

расходы работодателя на страхование жизни работников и их иждивенцев,

страхование от несчастных случаев и т.п.

Социальные, или моральные,
стимулы основаны на
нравственных ценностях
человека, осознании работником
своего труда как долга перед
обществом, понимании ценности и
полезности этого труда



К данной категории относят также побудительные мотивы, связанные с творческой насыщенностью и содержательностью труда, относительно благоприятными его условиями, взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работником и его руководителем, возможностью профессионально-квалификационного роста, самосовершенствования и самовыражения.

Система стимулов к труду схематически

Материальные и нематериальные стимулы к труду

Материальные стимулы	Нематериальные стимулы
Денежные: заработная плата поощрительные выплаты единовременные вознаграждения и т.д.	Социальные: престижность труда понимание ценности и полезности труда возможность профессионально- квалификационного роста
Неденежные: транспорт питание медицинская помощь страхование отдых и т.д.	Моральные: награды уважение сослуживцев Творческие: возможность самовыражения и самосовершенствования

Организационная (или административная) мотивация опирается на закрепленное законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности.



Статья 3 ТК Российской Федерации определяет, что работник должен: добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу предприятия, выполнять установленные нормы труда

Следовательно, основа этого вида мотивации — дисциплина труда, а ее результат — дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Мотивационный процесс

Процесс мотивации строится вокруг человеческих потребностей - основного объектов воздействия с целью побуждения людей к действиям.

В общем виде **потребность** представляет собой ощущение недостатка в чем-либо, имеющее индивидуализированный характер при общности характера проявления.

Стадии мотивационного процесса

Как процесс, мотивация может быть представлена в виде ряда последовательных стадий, носящих условный характер:

1. Возникновение потребности. Потребность появляется когда, человек начинает ощущать, что ему не хватает чего-либо. Она проявляется в конкретное время и "требуется" от человека, чтобы он искал возможности и предпринимал какие-либо шаги для устранения ее. Потребности могут быть разными: физиологическими, психологическими, социальными.
2. Поиск пути устранения потребности. Поскольку потребность возникла и для человека создает проблемы, то он начинает поиск возможностей ее устранения, удовлетворения, подавления. Появляется необходимость что-то делать, предпринимать.

3. Определение направления действия. Человек производит фиксацию того, что и какими средствами ему следует сделать, чего добиться и получить для устранения потребности. На этой стадии производится увязка таких вопросов, как: что мне нужно получить, чтобы потребность устранить; что мне нужно сделать, чтобы получить желаемое; в какой степени я смогу добиться желаемого; насколько то, что я смогу получить, сможет устранить потребности?

4. Осуществление действий. На данной стадии человеком затрачиваются усилия для того, чтобы предпринять действия, в конечном счете, которые, должны ему предоставить возможность получения чего-либо, чтобы потребность устранить. Поскольку процесс работы оказывает на мотивацию обратное влияние, то на данной стадии может осуществляться корректировка целей.

5. Получение вознаграждения за выполнение действий. Прodelав некоторую работу, человек или непосредственно получает то, что он можно использовать для устранения потребностей, или то, что он может на желаемый объект обменять. На этой стадии уясняется то, насколько выполнение действий дало желаемые результаты, а в зависимости от этого мотивация к действию либо ослабляется, либо сохраняется, либо усиливается.

6. Устранение потребности. В зависимости от уровня снятия напряжения, инициируемого потребностью, а также от того, вызывает ли устранение потребности ослабления или усиления мотивации к деятельности, человек до возникновения новой потребности или прекращает деятельность, или продолжает поиски возможностей по устранению потребности.

Факторы, определяющие мотивационный процесс.

Неочевидность мотивов.

Изменчивость мотивационного процесса.

Различие мотивационной структуры отдельных людей,

Различные степени влияния одних и тех же мотивов на разных людей

Зависимости одних мотивов от других (компенсаторные возможности мотивов)

Таким образом, мотивационный процесс достаточно сложен и неоднозначен. Существует значительное количество различных мотивационных теорий, пытающихся это явление объяснить.



Спасибо за внимание !



МОТИВАЦИЯ

должна быть адекватной потребностям сотрудников

DEMOTIVATORS.RU