

Удовлетворенность трудом, как фактор, определяющий уровень мотивации работника

Фомина Александра Владимировна

Студент

Тюменский государственный университет, Институт права, экономики и управления, Тюмень, Россия

E-mail: fomalexandra@rambler.ru

Проблема мотивации персонала уже не нова, но со временем она не теряет своей актуальности. Скорее даже наоборот, становится всё более значимой, поскольку с развитием общества вполне естественно растёт уровень запросов его членов. Это отражается на всём, в том числе и на трудовых отношениях. Когда-то люди работали за зарплату и были этим вполне довольны. Но теперь этого уже явно недостаточно. Каждый человек стремится получить не только хорошо оплачиваемую работу, но и интересную. Чтобы кроме денег она приносила ему удовлетворение, чтобы он мог почувствовать свою значимость, уважение со стороны коллег, руководства и так далее. Таким образом, время предъявляет к системе мотивации персонала всё новые и новые требования.

Каждая организация стремится к высокой эффективности и результативности, в которой ведущую роль играют не столько оборудование и технологии, сколько люди. Отношение к труду и удовлетворенность трудом являются как раз теми показателями, которые позволяют определять уровень и степень адаптации работника к условиям труда, в широком смысле слова. Руководители и менеджеры интересуются и должны интересоваться удовлетворённостью трудом своих сотрудников. Таким образом, высокие показатели удовлетворённости – это, своего рода, забота организации о своих членах.

Мотивация – совокупность движущих сил, побуждающих человека к определенным типам действия.

Однако в силу ряда факторов, в том числе, таких как степень личной ответственности, отношений с начальником, и т. д. у работника может наступить разочарование в своей деятельности. Это, как правило, бывает вызвано определенными причинами. Такими как, чрезмерное вмешательство со стороны непосредственного руководителя; отсутствие психологической и организационной поддержки; игнорирование и недостаток внимания руководителя к запросам подчиненного; отсутствие обратной связи, т. е. незнание работником результатов своего труда; неэффективное решение руководителем служебных проблем работника или некорректность оценки работника руководителем.

Эти факторы вызывают у рядового работника чувство приниженности. Подорываются чувство гордости, уверенности в себе, в стабильности своего служебного положения и возможности дальнейшего продвижения.

Процесс потери интереса к труду можно рассмотреть как состоящий из шести стадий:

1. Растерянность;
2. Раздражение;
3. Подсознательные надежды;
4. Разочарование;
5. Потеря готовности к сотрудничеству;

6. Заключительная стадия. Окончательно разочаровавшись в своей работе, сотрудник перейдет на другое место, либо будет относиться к работе как к каторге. Один такой работник может сыграть в группе роль катализатора, привести к выплескиванию наружу скрытого чувства недовольства всего коллектива.

В ходе исследования мы выяснили, что идеальная работа должна иметь целостность, т. е. приводить к определенному результату; оцениваться служащими как важная и заслуживающая быть выполненной; давать возможность служащему принимать решения, необходимые для ее выполнения, т. е. должна быть автономия (в установленных пределах), либо, как вариант, – групповая автономия; обеспечивать обратную связь с работником, оцениваться в зависимости от эффективности его труда и приносить справедливое с точки зрения работника вознаграждение.

Спроектированная в соответствии с этими принципами работа обеспечивает внутреннее удовлетворение. Это очень мощный мотивационный фактор, т. к. стимулирует качественное выполнение работы, а так же, по закону возвышения потребностей, стимулирует к выполнению более сложной работы.

Удовлетворенность трудом – это приятное позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки своей работы или производственного опыта, которое является результатом восприятия самими работниками того, насколько хорошо работа обеспечивает важные, с их точки зрения, потребности [2]. Это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам – важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной организации.

В общем виде, удовлетворённость трудом складывается из нескольких элементов, их же называют ситуационными факторами удовлетворённости:

1. Оплата труда;
2. Собственно работа;
3. Личностный интерес к работе как таковой;
4. Возможности продвижения по службе;
5. Стилль руководства, лидерства;
6. Коллеги, сослуживцы по работе;
7. Условия работы [1].

Высокая степень удовлетворенности работой, как правило, положительно сказывается на социально-трудовых показателях, обуславливает верность организации [3]. Неудовлетворенность работой проявляется в следующих основных видах поведения:

- Уход – работник покидает организацию;
- Борьба – работник пытается конструктивно улучшить условия труда;
- Лояльность – работник пассивно, но оптимистично ждет улучшения условия труда;
- Пренебрежение – работник пассивно позволяет условиям труда ухудшаться (прогулы, опоздания, лень; как следствие – брак в работе).

Смысл создания мотивирующей рабочей среды состоит в том, чтобы получить максимальную отдачу от человеческого капитала организации. Психологический климат, который складывается в коллективе и условия работы, и ее содержание, и перспективы профессионального и должностного роста, и взаимоотношения с непосредственным руководителем, и многое другое – это элементы рабочей среды. Задача руководителя – сделать ее мотивирующей, то есть повышающей уровень трудовой мотивации его подчиненных.

Смысл создания мотивирующей рабочей среды состоит в том, чтобы получить максимальную отдачу от человеческого капитала организации. Психологический климат, который складывается в коллективе и условия работы, и ее содержание, и перспективы профессионального и должностного роста, и взаимоотношения с непосредственным руководителем, и многое другое – это элементы рабочей среды. Задача руководителя – сделать ее мотивирующей, то есть повышающей уровень трудовой мотивации его подчиненных.

Любой руководитель хотел бы, чтобы его подчиненные выкладывались, «горели» на работе, чтобы они относились к проблемам организации как своим собственным. При этом многие руководители обвиняют своих подчиненных в лени, безынициативности, незаинтересованности, хотя на самом деле проблема глубже. И состоит она в том, как рабочая среда, в которой протекает профессиональная деятельность работников, влияет на их трудовую мотивацию.

Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Латфуллин, Г.Р., Громова, О.Н. Организационное поведение. СПб: Изд-во Питер, 2010.
3. Ронгинская Т.И. Организационные факторы удовлетворенности трудом как показатель психического здоровья сотрудников // Социально-экономическое положение России в новых геополитических и финансово-экономических условиях: реалии и перспективы. Сборник научных статей, выпуск 5. СПб.: Институт бизнеса и права, 2008.