

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Мотивация сотрудников и вовлеченность в работу как факторы эффективности деятельности организации

Сафаров Руслан Явар оглы

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: ruslansafarov2438@mail.ru

Мотивация сотрудников относится к внутренним и внешним факторам, которые побуждают человека действовать определенным образом на работе. Она включает в себя ряд эмоций, потребностей и желаний, которые влияют на поведение и действия сотрудника. Вовлеченность сотрудников, с другой стороны, относится к уровню вовлеченности и приверженности сотрудников своей работе и организации.

Мотивированные и вовлеченные сотрудники имеют решающее значение для успеха любой организации. Они более продуктивны, испытывают большее удовлетворение от работы и реже уходят с работы. Кроме того, мотивированные и вовлеченные сотрудники могут также улучшить общую репутацию и имидж бренда организации.

Цель этой статьи - изучить психологию мотивации и вовлеченности сотрудников, включая теории, лежащие в ее основе, и факторы, влияющие на нее.

В статье также будут представлены стратегии повышения мотивации и вовлеченности сотрудников и обсуждается влияние мотивированных и вовлеченных сотрудников на успех организации [5,3].

Существует множество различных типов теорий мотивации, которые можно использовать на практике для увеличения эффективности работы сотрудников. Некоторые общие примеры включают:

Иерархия потребностей Абрахама Маслоу:

Иерархия потребностей А.Маслоу - это мотивационная теория, которая предполагает, что у людей есть иерархия потребностей, которые должны быть удовлетворены для того, чтобы они были мотивированы. Пять уровней потребностей в порядке их важности - это физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в любви и принадлежности, потребности в самоуважении и потребности в самоактуализации. По мнению А.Маслоу, человек должен удовлетворить свои потребности низшего уровня, прежде чем его смогут мотивировать потребности высшего уровня.

Двухфакторная теория Фредерика Герцберга:

Двухфакторная теория Ф.Герцберга, также известная как теория мотивации-гигиены, утверждает, что существует два набора факторов, влияющих на удовлетворенность работой и мотивацию: гигиенические факторы и мотиваторы. Гигиенические факторы, такие как безопасность работы, политика компании и условия труда, являются необходимыми, но недостаточными для мотивации сотрудников. Мотиваторы, такие как признание, достижения и возможности роста, являются факторами, которые действительно определяют мотивацию и удовлетворенность работой.

Теория самоопределения:

Теория самоопределения предполагает, что люди мотивированы, когда они чувствуют себя автономными и компетентными в своей работе. Данная теория подчеркивает важность предоставления сотрудникам возможностей выбора и контроля над своей работой, а также ресурсов и поддержки, необходимых для достижения успеха.

Теория ожиданий:

Теория ожиданий предполагает, что мотивация человека определяется его верой в то, что его усилия приведут к качественному выполнению работы, что, в свою очередь, приведет к желаемым результатам, таким как вознаграждение или признание. Согласно этой теории, на мотивацию человека влияют его ожидания относительно взаимосвязи между его усилиями и результатами работы, а также взаимосвязи между результатами работы и результатами.

Теперь после раскрытия типов теории мотивации, можно выделить факторы, влияющие на мотивацию и вовлеченность сотрудников.

Рабочая среда и культура могут оказывать значительное влияние на мотивацию и вовлеченность сотрудников. Позитивная и благоприятная рабочая среда, которая ценит сотрудников и способствует формированию чувства принадлежности, может повысить мотивацию и вовлеченность. С другой стороны, негативная или токсичная рабочая среда может иметь противоположный эффект. Далее, после рабочей среды и культуры выделяют следующий фактор “Стиль руководства и методы управления”.

Стиль руководства и методы управления также играют роль в мотивации и вовлеченности сотрудников. Лидер, который оказывает поддержку, является прозрачным и доступным, может способствовать созданию позитивной рабочей среды и повышению мотивации и вовлеченности сотрудников. С другой стороны, неприступный или пренебрежительный руководитель может снизить мотивацию и вовлеченность. Признание и поощрение сотрудников как один из факторов, влияющих на мотивацию и вовлеченность. Хорошо продуманная программа признания и поощрения может показать сотрудникам, что их тяжелый труд и вклад ценятся, и может повысить мотивацию и вовлеченность. Однако, отсутствие признания или плохо продуманная программа поощрения может снизить мотивацию и вовлеченность.

Возможности для роста и развития также могут влиять на мотивацию и вовлеченность сотрудников. Сотрудники, которые чувствуют, что они учатся и растут в своей карьере, часто более мотивированы и вовлечены. Предоставление сотрудникам возможностей для обучения и развития, а также возможностей для продвижения по службе может повысить мотивацию и вовлеченность. Но отсутствие возможностей для роста и развития может снизить мотивацию и вовлеченность [1].

Про теории мотивации описано выше, теперь поговорим о том, какие-же бывают стратегии повышения мотивации сотрудников и их вовлечённости в работу.

Улучшение рабочей среды и культуры является мощным способом повышения мотивации сотрудников. Включает в себя создание благоприятной и инклюзивной рабочей среды,

поощрение открытого общения и продвижение позитивной культуры на рабочем месте.

Предоставление сотрудникам возможностей для роста и развития - еще одна ключевая стратегия повышения мотивации и вовлеченности. Её сущность - предоставление возможностей для обучения и развития, обеспечение доступа к ресурсам для профессионального роста и предоставление возможностей для продвижения по службе.

Внедрение эффективных программ признания и поощрения также может оказать большое влияние на вовлеченность работников. Хорошо продуманная программа должна признавать и вознаграждать сотрудников за их усердную работу, вклад и достижения, а также эффективно доноситься до сотрудников.

Поощрение позитивных методов руководства является заключительной стратегией повышения мотивации и вовлеченности кадров организации. Включает в себя поощрение прозрачности и открытого общения, создание позитивной и благоприятной рабочей среды, а также предоставление возможностей для участия и обратной связи с сотрудниками. Поощряя позитивные методы руководства, организации могут создать культуру мотивации и вовлеченности, которая способствует благополучию и успеху сотрудников [4].

Успех организации напрямую зависит от того как сотрудники замотивированы и вовлечены в рабочий процесс.

Мотивация и вовлеченность сотрудников являются важнейшими факторами производительности и эффективности работы. Когда сотрудники мотивированы и вовлечены, они с большей вероятностью будут преданы своей работе, будут продуктивны и добьются высококачественных результатов. Такие сотрудники также с большей вероятностью будут удовлетворены своей работой и останутся в своих организациях на более длительный срок. Это снижает текучесть кадров, позволяет сэкономить на найме и обучении, а также помогает создать стабильную и преданную своему делу рабочую силу. Мотивированные сотрудники также будут выступать в качестве послов бренда своей организации, помогая улучшить репутацию и имидж бренда организации. Когда сотрудники мотивированы, они с большей вероятностью будут положительно отзываться о своем рабочем месте, а это может привести к повышению удовлетворенности и лояльности клиентов и более благоприятному восприятию организации в обществе в целом [2].

Подводя итог данной темы можно отметить, что мотивация и вовлеченность сотрудников играют решающую роль в успехе организаций. Теории мотивации и факторы, влияющие на мотивацию и вовлеченность, дают ценную информацию для организаций, стремящихся повысить уровень мотивации и вовлеченности своих сотрудников. Реализация стратегий, направленных на улучшение рабочей среды и культуры, предоставление возможностей для роста и развития, а также внедрение эффективных программ признания и поощрения, может оказать положительное влияние на мотивацию и вовлеченность сотрудников. В конечном счете, организации, которые уделяют приоритетное внимание инициативам по мотивации и вовлечению сотрудников, с большей вероятностью смогут добиться повышения производительности, удовлетворенности и удержания сотрудников, а также улучшения репутации и имиджа бренда организации. Для организаций важно постоянно оценивать и определять приоритеты своих инициатив по мотивации и вовлечению сотрудников для достижения долгосрочного успеха.

Источники и литература

- 1) Драйв: Что на самом деле нас мотивирует / Дэниел Пинк; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 274 с.

- 2) Жизнь на полной мощности. Управление энергией – ключ к высокой эффективности, здоровью и счастью / Джим Лоэр, Тони Шварц ; пер. с англ. Михаила Фербера. – 7-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 176 с.
- 3) Эффект домино. Перемены в организации начинаются с ее сотрудников : пер. с англ. / Дж. Стюарт Блэк, Хэл Б. Греггерсен. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 241 с
- 4) Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 365 с.
- 5) Вовлеченный сотрудник: Как мотивировать сотрудников и добиваться выдающихся результатов / Дэвид Госта; Пер. с англ. – М.: Альпина Пабlishер, 2009. – 184 с.