

Секция «Традиционные и современные технологии в управлении персоналом: успешный опыт и зоны пробуксовки»

## Мотивация как фактор эффективности трудовой деятельности

Научный руководитель – Мартиросян Карине Вардановна

*Тарасова Ю.А.<sup>1</sup>, Чудинова Т.А.<sup>2</sup>*

1 - Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия, *E-mail: uliatarasova820@gmail.com*; 2 - Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия, *E-mail: taiachudo@mail.ru*

Одна из центральных проблем современного менеджмента - проблема мотивации трудовой деятельности. Изучение мотивации позволяет ответить на вопрос о том, что заставляет людей работать, выбирать тот или иной вариант поведения, что может направить деятельность работников на достижение определенных целей [2].

Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации [1].

Система мотивации является ключевым фактором в профессиональной деятельности каждого человека. Она способна направить нас к достижению поставленных целей, повысить эффективность работы и обеспечить удовлетворение от достигнутых результатов.

Различные психологические модели удовлетворенности трудом выделяют различные факторы мотивации, оказывающие влияние на удовлетворенность трудом, однако, если обобщить их, можно выделить четыре наиболее значительные группы [4]:

- факторы макросреды (общие условия существования сотрудников)
- гигиенические факторы
- внешние (организационные)
- внутренние (личностные)

Если не действует ни один из факторов мотивации, то трудно рассчитывать на производительный труд человека.

Теории мотивации

В психологической науке выделяют различные теории мотивации:

1. Теория Маслоу. Потребности делятся на первичные и вторичные и объединяются в иерархическую структуру из пяти уровней. Основным мотиватором поведения человека является нижняя в иерархической структуре неудовлетворенная потребность. После удовлетворения потребности ее мотивирующее воздействие прекращается.

2. Теория мотивации Дэвида Макклелланда делает основной упор на потребности высших уровней. Д. Макклелланд считал, что людям присущи три потребности, мотивирующие человека — это потребность власти, успеха и принадлежности (социальная потребность).

3. Двухфакторная модель Герцберга делится на гигиенические факторы и мотиваторы. Гигиенические факторы препятствуют возникновению чувства неудовлетворенности работников; включают в себя потребности в безопасности, заработной плате, благоприятном климате. Это факторы, по мнению Герцберга, характеризуют достаточные условия для работы людей. Мотиваторы, которые, в общем, соответствуют потребностям высших уровней по Маслоу и Макклелланду, активно воздействуют на поведение человека. Чтобы эффективно мотивировать подчиненных, менеджеру необходимо постичь суть самой работы.

Этапы процесса мотивации:

1. Возникновение потребности, проявляющееся в виде того, что человек начинает ощущать, что ему чего-то не хватает.
2. Возникновение мотивов, побуждающих человека к действию.
3. Поиск путей устранения потребности, во время которого человек решает, чего он хочет добиться и какими средствами, и ищет наиболее эффективный для этих целей тип поведения.
4. Осуществление определенных действий, во время которых человек затрачивает некоторые усилия для устранения потребности.
5. Получение вознаграждения за осуществленные действия.
6. Устранение потребности, приводящее к снятию напряжения, вызываемого потребностью, а также усилению или ослаблению мотивации к деятельности [3].

Для повышения мотивации можно порекомендовать следующие меры и способы:

- Увеличить долю общественного поощрения и признания их заслуг: устная благодарность, объявленная руководством в присутствии коллег, грамота, сертификат качества, Доска почета, личное внимание руководителя и стремление помочь сотруднику, предоставление дополнительных льгот.
- Улучшить комфортность условий труда данных работников.
- Совершенствовать систему организации структурированности их работы.
- Обеспечить их участие в работе творческих команд или/и проектных групп.
- Систематически изучать мнение работников через опросы, анкетирование, создание «почты доверия».
- Вовлекать в разработку и внедрение новшеств, освоение нововведений, участие в творческих конкурсах, конкурсах мастерства и т.п.

В целом, система мотивации в профессиональной деятельности включает в себя набор различных факторов, которые работают в совокупности для стимулирования и поддержания высоких результатов. Она сочетает в себе внешние и внутренние источники мотивации, а также предоставляет возможность для роста и развития. Учитывая все эти аспекты, мы можем достичь поставленных целей, преодолеть преграды и стать настоящими профессионалами в своей области.

### Источники и литература

- 1) Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ. Майоровой М.А. и др.]; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, Высш. шк. междунар. бизнеса. - Москва : Дело, 2000. - 701 с. : ил. - (Зарубежный экономический учебник). - Библиогр. в конце глав. - Пер. изд.: Management / М. Н. Mescon. - ISBN 0-06-044415-0. - ISBN 5-7749-0126-2
- 2) Менеджмент : учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 327 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18492-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].
- 3) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].
- 4) Токарева Ю. А., Глухенькая Н. М., Токарев А. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход. 2021.