

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ К ТРУДУ И ПУТЕЙ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

БНТУ, Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: ст. преподаватель Каминская Т.С.

В современном мире особую значимость приобретает профессиональная управленческая деятельность. Знание психологических закономерностей формирования коллектива и управления коллективом позволяет руководителю осознать причины и вероятные последствия многих собственных решений, поступков коллег и подчиненных, своего руководства, партнеров и конкурентов. Одной из важных сторон деятельности руководителя является поиск средств повышения трудовой мотивации своих сотрудников. Однако руководитель не имеет возможности влиять на удовлетворенность трудом и повышение активности работников, если он не владеет информацией о том, какие потребности в данный момент актуальны для сотрудников.

Это обосновывает практическую значимость нашего исследования, цель которого – изучить уровень актуализации и уровень мотивации достижения у работников предприятия ЗАО «Дары солнца» (г. Минск). В исследовании приняло участие 25 человек в возрасте от 24 до 53 лет. Анализ результатов исследования показал следующее:

- работники характеризуются низким уровнем самоактуализации;
- у работников наблюдается неудовлетворенность в материальной сфере;
- частично удовлетворена потребность в безопасности;
- частично удовлетворена потребность в самовыражении;

- социальная потребность (потребность межличностного общения) удовлетворена;

- работники нацелены больше на избежание риска, чем на достижение успеха.

Основываясь на результатах проведенного исследования можно предложить некоторые пути повышения мотивации к труду с целью оптимизации трудовой деятельности:

1. Обращение с работниками как с личностями. Большинство работников ценят возможность высказывать свои идеи и выслушивать мнение о них со стороны руководителя. Это повышает чувство включенности работников в выполняемую работу, повышает самоуважение работников и ощущение их собственной значимости.

2. Искренность при похвале работников. Неискренняя похвала сразу распознается и будет бесполезной, а искренняя может стать мощным средством повышения уровня мотивации персонала. Все люди ценят похвалу и признание за хорошо выполненную работу.

3. Привлечение работников к активному участию в делах организации. Хороший руководитель поощряет работников к участию в постановке целей и определению стандартов выполнения работы. Работники, принимающие участие в разработке программ совершенствования трудового процесса, работают более напряженно, стремясь достичь успеха, т.к. это проекты, не навязанные руководством, а затрагивающие их лично.

4. Повышение интереса работы. Многие виды деятельности являются однообразными и монотонными, в результате чего происходит снижение интереса работников к выполняемой деятельности, несмотря на то, что условия труда, межличностные отношения в коллективе и сама организация продолжают устраивать работника. В этой ситуации следует выявить монотонные моменты в работе и делать их по возможности более приемлемыми. Возможные подходы для этого – расширение, обогащение труда и делегирование полномочий.

5. Поощрение сотрудничества и групповой работы. В организациях, где поощряются дружеские отношения, работники с большей готовностью сотрудничают друг с другом. Это позволяет создать и укрепить командный дух, повысит эффективность работы подразделения и организации в целом. Сплоченная команда также способствует удовлетворению потребности в безопасности, оценке и самоуважении.

6. Возможность роста персонала. Нужно проявлять искреннюю заинтересованность в росте и прогрессе своих сотрудников. Это может выражаться в том, что работнику поручается более сложная работа, он может быть направлен на продолжение учебы в высшее учебное заведение или на курсы повышения квалификации, можно делегировать работнику больше ответственности при выполнении определенной работы. Если работник растет профессионально, он имеет более высокую мотивацию и больше удовлетворен своей профессиональной деятельностью

7. Связь поощрения с результатом. Мотивация работников к достижению поставленных целей выше, если они предварительно проинформированы, что должны делать для получения вознаграждения. Поощрение должно быть соизмеримо с достигнутыми результатами. Слишком маленькое вознаграждение может разочаровать работника и снижать его мотивацию к труду.

Данные рекомендации могут быть использованы в управленческой деятельности руководителей организаций как в государственной сфере, так и в сфере бизнеса. Разумное использование мотивационных факторов может способствовать получению значительного экономического эффекта даже без экономических затрат.

ЛИТЕРАТУРА

1. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
2. Шарухин А.П. Психология менеджмента: учебное пособие / А.П. Шарухин. – СПб: Речь, 2005. – 352 с.