Оглавление

Введение

Глава 1. Теоретические аспекты управления мотивацией трудовой деятельности в психологических исследованиях

1.1 Психологический анализ трудовой деятельности

1.2 Гуманистические теории мотиваций

Глава 2. Психологические концепции трудовой мотивации и её роль в обеспечении трудовой деятельности

2.1 Основные принципы гуманистической психологии в изучении мотивации персонала

2.2 Механизмы и факторы мотивации персонала

Заключение

Список использованной литературы

 психологическая трудовая мотивация

Введение

Изучение мотивационной сферы человека, занятого трудовой деятельностью, всегда находилось и продолжает находиться в центре исследований в психологии труда, инженерной психологии и эргономике. Ведущая роль мотивации в достижении целей деятельности показана в работах многих отечественных и зарубежных ученых (Рубинштейн, 1946; Леонтьев, 1975; Шадриков, 1982; Ломов, 1984; Бодров, 2001, 2006, 2009; Завалишина, 2004, Бессонова, 2003; Хекхаузен, 1986; и др.).

Повысить мотивацию работника к труду можно через познание структуры их мотивов и потребностей, через совершенствование систем стимулирования труда, позволяющих прежде всего через систему оплаты труда увязывать интересы и цели собственников с интересами и целями работников, через поощрения за результаты в работе, через определенные мероприятия по выражению им признания руководителем. Каждый руководитель, ориентируясь на создание стимулов для всестороннего развития работников, включает мощнейший естественный механизм мотивации человека, следствием чего будет и высокая производительность, и качество выполнения порученной человеку работы, и ответственность за результаты своего труда.

По мнению следующих исследователей: Шадрикова В.Д., Теплова Б.М., Дмитриевой М.А., Крылова А.А., Нафтульева А.И., Е.А. Климова - важнейшими психологическими составляющими деятельности человека являются его качества. В.Д. Шадриков под профессионально важными качествами понимает индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешности ее освоения.

В современных социально-экономических условиях успешная профессиональная деятельность менеджеров по продажам в организации играет очень важную роль, т.к. от их работы во многом зависит прибыльность компании. Сегодня идеальный кандидат на позицию sales - менеджер должен не только иметь достаточный опыт успешных продаж в профильной либо смежной сфере рынка, но и обладать определенными профессионально важными качествами, необходимыми для убеждения потенциальных клиентов в качестве и конкурентном преимуществе продукции компании. Поэтому предметная область нашего исследования предполагала выделение совокупности профессионально важных качеств и оценить иерархию этих качеств в связи с особенностью профессиональной деятельности менеджера по продажам. Особенную актуальность приобретают мотивационные детерминанты данной социальной группы.

Объект исследования: трудовая деятельность.

Предмет исследования: мотивационные детерминанты трудовой деятельности в гуманистической психологии.

Цель работы - изучить роль гуманистической психологии в изучении мотивации персонала.

Задачи исследования:

Провести анализ научных подходов к изучению психологической структуры трудовой деятельности;

изучить концепции управления трудовой мотивации и её роль в обеспечении трудовой деятельности в психологических исследованиях.

Глава 1 Теоретические аспекты управления мотивацией трудовой деятельности в психологических исследованиях

.1 Психологический анализ трудовой деятельности

Трудовая деятельность представляет собой единство внешних легко различимых элементов (предметно-действенный аспект): организованное рабочее место, орудия труда, действия, последовательность операций и т.д. и внутренних открытых элементов (психологический аспект): осуществление поставленной цели, проявление способностей, воли, характера и т.д.

Деятельностные теории в отечественной психологии рассмотрены в работах А.Н. Леонтьева, В.П. Зинченко, Г.М. Зараковского, Е.А. Климова, Е.М. Ивановой, О.Н. Чернышевой и др. В частности, ученые выделили основные положения теории деятельности и их практическое применение в анализе трудовых задач и операций субъекта труда при проектировании рабочего места.

«Необходимо различать понятия «трудовая деятельность» и «профессиональная деятельность», т.к. они не являются синонимами. «Понятие «профессиональной деятельности» имеет более широкий контекст: профессиональная деятельность определяется как профессия, то есть как род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы»». «Главным отличием понятия профессиональная деятельность от трудовой деятельности является наличие специальной подготовки человека (теоретической и практической), а также наличие значительного практического опыта».

Профессиональная деятельность является предметом как внутридисциплинарного, так и междисциплинарного исследования, ее изучают в психологическом комплексе наук о труде.

Основной характеристикой трудовой деятельности является ее предметность, научное исследование необходимо требует выявления специфики предмета каждой деятельности. «Предмет деятельности выступает двояко: первично - в своем независимом существовании как подчиняющий себе и преобразующий деятельность субъекта, вторично - как образ предмета, как продукт психического отражения его свойства, которое осуществляется в результате деятельности субъекта и иначе осуществляться не может».

Структура трудовой деятельности не остается постоянной, ее содержание изменяется с личностным ростом специалиста. Развитие личности стимулирует преобразование деятельности, наполняет ее новым смыслом через процесс персонализации (Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц). К настоящему времени в общей и социальной психологии различные аспекты рассматриваемой проблемы нашли отражение в трудах Г.М. Андреевой, А.А. Бодалева, Г.А. Ковалева, В.Н. Крогиуса, В. А. Лабунской, А.А. Леонтева, Б.Ф. Ломова, В.Н. Мясищева, Н.Н. Обозова, В.Н. Панферова, Б.Ф. Парыгина, С.Л. Рубинштейна, B.C. Сафонова, Ю.А. Шерковина и других отечественных ученых-психологов; Р. Бордвиссела, Г. Олпорта, А.Фризена, Е. Холла, Г. Шелдона, Т. Экмана и других зарубежных исследователей.

Структурный анализ деятельности проводился разными исследователями, при этом в зависимости от целей исследования берутся различные аспекты анализа деятельности, используются различные типы и наборы основных, структурных компонентов.

С.Л. Рубинштейн при описании строения деятельности специально акцентирует наличие следующих элементов как: мотив - цель - средство - социальная ситуация - результат - оценка. Согласно С.Л.Рубинштейну, человеческий труд есть одно из важнейших средств развития личности. «Взаимоотношение личности и профессии строится из множества компонентов, в психологическом плане слагаемые профессионального успеха - многомерны. Так, к ним относятся формирование операциональной структуры деятельности, способности, индивидуальные и общие черты личности, облегчающие или препятствующие овладению знаниями и навыками».

А.Н. Леонтьев в качестве основных детерминант деятельности рассматривает: мотив - цель - условие, эти компоненты структурируют соответственно уровни: собственно деятельности, действия и операции А.Н. Леонтьев связывал с возникновением и развитием коллективного труда появление человеческого сознания. Им была выдвинута гипотеза о том, что сознательное отражение - это такое отражение предметной действительности, в котором выделяются ее «объективные устойчивые свойства», «вне зависимости от отношения к ней субъекта», а главным толчком к возникновению сознания послужило появление новой формы деятельности - коллективного труда. При этом сам коллективный труд (по А.Н. Леонтьеву) в психологическом плане характеризуется следующим:

. Это разделенный труд, где каждый член группы выполняет отдельные трудовые операции, которые сами по себе, взятые в отдельности, бессмысленны.

. Именно с возникновением коллективного труда появляется представление о промежуточном результате труда (при этом для отдельного человека этот промежуточный результат выступает как самостоятельная цель); все это позволяет выделить новую единицу - отдельное трудовое действие.

. В плане психологического отражения данная деятельность сопровождается переживанием смысла действия.

. Наконец, для координации коллективных действий неизбежно стали развиваться речь и язык.

В.П. Зинченко и В.М. Мунипов добавляют в уровневую структуру деятельности также микроуровень функциональных блоков .

Г.П. Щедровицкий в целях анализа деятельности мыслительного типа использует семизвенную компонентную структуру: цель - задача - исходный материл - средства - метод - процедура - продукт .

Е.М. Иванова определяет трудовую деятельность как сложную, многопризнаковую систему, интегрирующим компонентом которой является субъект труда, он и обеспечивает взаимодействие всех компонентов системы с учетом многообразия ее специфических признаков.

О.А. Конопкин в аспекте исследования саморегуляции деятельности использует такой компонентный набор: цель - модель условий - программа - критерий успеха - информация о результатах - решение о коррекции .

Проблема становления личности в труде решается с различных точек зрения и разнообразными путями. Одним из перспективных направлений является проблема успешности профессиональной деятельности, разрабатываемая Кузьминой Н.В., В.Д. Шадриковым, В.А.Бодровым, Марковой К.А. и др.

Г.М.Андреева, анализируя социально-психологический потенциал концепции деятельности, пишет, что «внешняя практическая деятельность, рассмотренная не со стороны функционального распределения обязанностей, а со стороны рождающихся внутри нее отношений, предстает как образование, которому изначально присуща психологическая составляющая».

Саморазвитие человека и человеческого труда связано с появлением возможности для большего выбора, с увеличением степеней свободы действия и всей деятельности (в основе чего лежало высвобождение передних конечностей еще у предшественников человека и т.п.). Все это сопровождалось развитием способности выбирать, а значит - и планировать свою деятельность, что и послужило формированием человеческого сознания и его особой трудовой субъективности. При этом все равно остается множество проблем, связанных с психологическим изучением человека как субъекта труда, поэтому есть смысл попытаться разобраться с психологическими характеристиками если не человека во всей его сложности и противоречивости, то самого трудового процесса.

В.Д. Шадриков выделяет три взаимосвязанных аспекта трудовой деятельности:

предметно-действенный (как процесс, в котором «человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное изменение предмета труда»);

физиологический (как «функции человеческого организма»);

психологический (как осуществление сознательной цели, проявление воли, внимания, интеллектуальных свойств работника и т.д.). При этом отмечается, что «в психологическом исследовании последний аспект, несомненно, играет ведущую роль».

Е.А. Климов <http://www.ido.edu.ru/psychology/labour\_psychology/biograf6.html> выделил основные психологические регуляторы труда:

образ объекта труда (чувственный образ; репрезентативный образ, например, память, воображение);

образ субъекта труда (актуальный «образ Я»; обобщенный «Я-образ» - представление себя во времени, представление себя представителем профессии, членом общества);

образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений (потребности, эмоции, характер, направленность личности и ее мировоззрение).

Е.А. Климовым выделены были также более конкретные психологические признаки труда:

сознательное предвосхищение социально ценного результата (знание о продукте - результате труда; осознание его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания - отношение к этому знанию);

сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности; переживание ответственности);

сознательное выделение и владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности; практическое владение средствами деятельности; переживания, связанные с применением средств деятельности);

осознанная ориентировка в межличностных производственных отношениях (понимание-знание вариантов взаимоотношений; переживание взаимоотношений).

Е.А. Климовым выделены также основные «эргатические функции», которые являются основой для различных видов трудовой и профессиональной деятельности. Под эргатической системой понимается взаимодействие субъекта и объекта труда, а в более развернутом виде - это система «человек - машина - среда - социум - культура- природа». Сама эргатическая функция определяется как «любое уменьшение неопределенности связи элементов внутри эргатической системы и ее связей с внешними обстоятельствами, рассматриваемыми с точки зрения тех целей, ради которых эта система создана, т.е. - это любая трудовая функция (функция эргатической системы)». Например, работник не может найти нужный инструмент (нужный документ) - у него нет порядка (условия не соответствуют работе). Следовательно, надо навести порядок, т.е. привести в соответствие цели труда, средства и условия.

Когда речь идет о психологическом изучении профессиональной деятельности, то обычно имеется в виду деятельность индивида, или индивидуальная деятельность. В последние годы под влиянием запросов практики объектом психологического исследования стала совместная профессиональная, групповая, в том числе коллективная, деятельность. Представления о строении деятельности составляют основу теории деятельности. Деятельность человека имеет сложное иерархическое строение.

«Цель - это образ желаемого результата, который определяет характер и способы действий человека. Цель формируется самим человеком и является феноменом опережающего отражения. Сформировавшаяся цель реализуется в актуальной профессиональной деятельности. При этом сложность деятельности зависит от того, насколько цель отдалена от объекта деятельности, а также от тех средств (и уровня владения ими), которыми располагает человек, Обычно деятельность реализуется как система последовательно развертывающихся действий, каждое из которых решает частную задачу, как бы делает «шаг» по направлению к цели. Цель - это высший регулятор <http://click01.begun.ru/click.jsp?url=Uua49YWMjYySJKT6o-BVqVlpTga7VY51mZ2II2fZX7mhN7Z-SdI4\*yFhAh6iT2mT8QUHivGjx8x5IGI5147isNZI4Kf6KWqUsOQj-YPVTvuXpO5Drwym8XMpAIT5CJoQCd8EdkXISqRyvCFk6Qtlj5Ag5fV3Vwp8UuHG3ffpBg2-lGxkMVq-IV3uyr84tp3\*yq5W1zijz2r1Fc2XRkKWntqyr7HSg638lAgyvAGYFgf55cDDCcIBH\*LIpMJBhT\*zn3qFcbtekorJHY1QXldv5ejQEKp3GT0kmk8XCvJMwNBc\*eYNa0lKVx2hGEDw2Rab45g-Z-TxyN7twGF-0-tU5zJ2XzN2TrsJlqAYqMRTmOmBfE\*BqG62rQBrAPM> деятельности (с каждым «шагом» трансформируется в конкретную задачу)».

Цель профессиональной деятельности выступает в двух аспектах: идеальное или мысленное представление будущего результата и уровень достижений, на который претендует личность.

«План деятельности организует ее во времени и в пространстве, обеспечивает связь между действиями. В плане отражается стратегия и тактика реализации деятельности на основе объективных и субъективных условий ее выполнения. Идеальное специализированное отражение преобразуемого в деятельности объекта выступает как оперативный образ. Принятие решения включено в любую деятельность и может относиться ко всей деятельности в целом, к отдельным действиям или его компонентам». Например, субъективно задача, определяющая воздействие субъекта управления на объект управления с целью изменения его состояния, выступает как своего рода «рассогласование» между оперативным образом и образом-целью. Это определяет направление поиска решения, в процессе которого происходит выдвижение гипотез, их проверка и оценка, то есть принятие решения.

В совместной трудовой деятельности общая цель является фактором, объединяющим людей, она связана с потребностями групп как целостного образования. Мотивы индивидов переплетаются и могут в совместной деятельности интегрироваться. Общий план выполняет, прежде всего, координирующую роль, определяя функциональные взаимосвязи между участниками этой деятельности. Имеется общий фонд информации, которым пользуется каждый. В совместной профессиональной деятельности наблюдаются феномены подражания, внушения, эмоционального взаимозаражения и т.п.

Под мотивированной деятельностью мы понимаем свободные действия человека, которые обусловлены внутренними побуждениями и направлены на достижение целей, а также реализацию интересов. В данной деятельности работник может сам определить меру действий, которая зависит от его внутренних побуждений и, конечно, условий внешней среды.

Традиционное и распространенное понимание мотива как субъективной цели, как социальной установки связано с весьма устойчивым в научной среде пониманием деятельности как действия или набора действий. Это представление о деятельности очень хорошо сформулировал Э. Фромм, описывая бихевиористский подход: «Под деятельностью в современном употреблении слова обычно понимается действие, предполагающее некоторую затрату энергии и влекущее за собой изменение существующего положения вещей. Так, деятельным считается человек, занимающийся бизнесом, изучающий медицину, работающий на конвейере, изготавливающий столы или занимающийся спортом. Все эти виды деятельности имеют между собой то общее, что все они направлены на достижение внешней цели. Что же касается мотивов деятельности, то они не принимаются во внимание».

При рассмотрении проблемы субъективной значимости труда необходимо отметить сложность данного феномена:

Субъективная значимость (или, наоборот, незначимость) труда может легко внушаться конкретным людям со стороны заинтересованных руководителей, завистливых коллег или со стороны психологов-манипуляторов, которые ради высоких гонораров готовы формировать все, что угодно.

Само представление о субъективной значимости труда меняется со временем, проходя часто критические периоды.

Во многих случаях реально существует «частичная значимость» конкретного труда, когда работник, например, ценит себя и свой труд не за пользу, которую он своим трудом приносит окружающим, а за те блага (гонорары), которые он с этого получает. И этим он гордится, и этим он самоутверждается.

Чувство субъективной значимости может основываться и на самообмане, когда разумом человек уже готов согласиться с тем, что его работа примитивна или общественно бессмысленна, но признаться себе в этом у человека просто не хватает сил. И тогда на уровне чувств он по-прежнему продолжает верить в «значимость» своего труда как для себя лично, так и для окружающих и т.п.

Роос Л., Нисбетт Р, Вилперт Б. выделяют следующие основные составляющие понятия «значимость труда»: субъективный смысл трудовой деятельности; мотивация; место труда в жизни индивида; основные роли в трудовой деятельности .

Выделяются также основные признаки значимости труда:

Субъективное понимание, представление о труде.

2. Труд как главное дело жизни предполагает выделение двух типов представлений: 1) труд как одна из сфер активности и 2) труд как основа жизни и основа «восприятия собственной личности». Важно еще установить, как конкретный человек воспринимает значимость труда в своей жизни.
 3. Мотивационные компоненты труда, например, перечень значимых функций труда (по Н. Каплану и А. Тайсни): положение и престиж профессии; необходимый доход; обеспечение занятости; интересные социальные контакты; хороший способ служения обществу; интересное содержание труда; удовлетворение от труда.

. Общественные нормы труда предполагают выделение двух основных представлений:

обязанность трудиться на благо общества, независимо от основных социальных норм (религиозных или каких-либо еще);

обязанность трудиться дополняется стандартами, отражающими права и обязанности работника (основаны на предположении о равнозначном, т.е. справедливом обмене затраченного труда и вознаграждения).
 5. Динамические взаимодействия и их роль в понимании значимости труда. Как отмечают Леонова А.Б., Чернышева О.Н., «концепция смысла труда должна рассматриваться как система взаимодействующих характеристик, а не как перечень независимых величин», - отмечают. Например, за очень хороший заработок можно и автономностью заплатить. Поэтому, перспективны не «рейтинги» мотивационных факторов, а процедуры сравнения одного аспекта с «упорядоченно изменяемыми значениями другого аспекта» (это позволяет рассматривать мотивы как систему) .

Любое психическое явление включается в той или иной функции в структуру человеческой деятельности, обслуживает ее. Для реального понимания этого явления необходимо знать, в структуру какой деятельности оно включено, кто является субъектом, в чем выражается его потребность, мотив и цель, каковы средства и условия, способы контроля и оценки данной деятельности, и какой продукт необходимо получить в результате.

.2 Гуманистические теории мотиваций

Проблема мотивации трудовой деятельности человека является одной из ключевых в современной психологии управления. По мнению Б.М. Генкина результат экономической деятельности зависит от имеющихся ресурсов и эффективности их использования, которая во многом определяется отношением людей к труду, формами и методами мотивации. Эффективное управление трудовой деятельностью невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду. Т.е. необходимость четкого понимания механизмов мотивации трудовой активности человека обусловлена экономической целесообразностью.

В современных психологических представлениях о мотивации под мотивом понимается внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности: деятельность, общение, поведение, связанное с удовлетворением определенной потребности. Под мотивацией понимается совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выраженную направленность (А.А.Реан).

Профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляют её на достижение профессиональных целей и регулируют структуру и функции деятельности.

Развитию мотивационной сферы в процессе профессионального становления личности уделяется большое внимание в работах Б.Г.Ананьева, В.И.Ковалева, А.Г.Шмелева. Закономерности формирования потребностей, интересов, мотивов, целей, установок, ценностных ориентаций рассматривают И.С.Кон, Д.Н.Узнадзе и др. Взаимодействие мотивации и деятельности изучают Б.И.Додонов, В.И.Степанский, Х.Хекхаузен, П.М.Якобсон. Классификацию мотивов представили Л.И.Божович, Дж.Олпорт и др. Изучению профессиональных мотивов учителя посвящены работы Л.Н.Захаровой, Л.С.Подымовой, В.А.Сластенина и др.

Для того чтобы эффективно управлять людьми, важно знать причины и мотивы, интересы, которые привели человека именно на это предприятие, а также механизм проявления их в трудовом поведении человека . Важными факторами, определяющими эффективность или неэффективность трудового поведения, являются такие социально-психологические характеристики личности как мотивы и стимулы. В основе мотивационной структуры личности лежит система потребностей человека.

Труд и его оценка является конечным пунктом процесса мотивации и важнейшим элементом системы мотивации. Именно он дает оценку эффективности мотивации труда в организации. Личность работника с точки зрения мотивации характеризуется четырьмя основными элементами: психологической структурой, ценностной структурой, потребностями и интересами (рисунок 2) .



Мотивация - это процесс побуждения человека или группы людей к достижению целей организации и включает в себя мотивы, интересы, потребности, увлечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и прочее. В широком понимании мотивация иногда определяется как детерминация поведения вообще.

Согласно теории В.Н. Дружинина, мотивация - это совокупность психических процессов, которые придают поведению энергетический импульс и общую направленность. Иначе говоря, мотивация - это движущие силы поведения, то есть проблема мотивации является проблемой причин поведения индивида.

Необходимо отметить, что основные теории мотивации разработаны в двух резко различающихся между собой методологических традициях.

К группе мотивационных теорий содержательного характера обычно относят теорию А. Маслоу, теорию Д. Мак Клелланда, двухфакторную модель Ф. Герцберга. В составе группы процессуальных теорий чаще всего относят теорию ожиданий В. Врума и теорию справедливости, модель Портера-Лоулера. Остановимся на основных положениях этих теорий.

А.Маслоу, основываясь главным образом на своем клиническом опыте, считал, что мотивирующие потребности человека можно расположить в иерархическом порядке. Он полагал, что, если потребности определенного уровня удовлетворены, они перестают играть роль мотивирующих факторов. Чтобы мотивировать человека к труду, необходимо активизировать следующий, более высокий уровень потребностей. А.Маслоу предлагает деление мотивов на мотивы нужды и мотивы роста: вторые занимают относительно более высокое положение в иерархии. Основное различие в их функционировании состоит в том, что удовлетворение мотивов нужды приводит к снижению мотивации (по принципу снятия напряжения), а удовлетворение мотивов роста (хотя термин «удовлетворение» здесь не является вполне корректным) - к повышению мотивации .

Герцберг расширил концепцию иерархии потребностей А. Маслоу и сделал ее более применимой к трудовой мотивации. К первой группе относятся гигиенические факторы. Они связаны с окружающей средой, в которой выполняется работа, и включают в себя: политику фирмы, условия труда, заработную плату, межличностные отношения, стиль руководства, гарантии в сохранении работы. По мнению Ф. Герцберга, если руководство организации не оказывает должного внимания названным факторам, то у человека возникает неудовлетворенность трудом. Однако достаточность этих факторов сама по себе не вызывает удовлетворение работой и не может мотивировать человека на что-либо.

Ко второй группе относятся мотивации, связанные самим характером с сущностью работы. Это трудовые успехи, признание заслуг, а также ответственность за порученное дело, профессиональный и служебный рост. Отсутствие или неадекватность этих мотиваций все же не приводит к неудовлетворенности работой. Однако обеспеченность их полностью вызывает удовлетворенность работой и мотивирует работников на повышение их эффективности труда. Практический вывод из теории мотивации Ф. Герцберга сводится к следующему. Для того, чтобы добиться мотивации, руководитель должен обеспечить наличие не только гигиенических, но и мотивирующих факторов.

Теорию ожидания применительно к трудовой мотивации первым сформулировал В.Врум. Он определяет мотивацию, а точнее, ее интенсивность, как функцию совместного действия следующих условий:

ожидание того, что усилия приведут к ожидаемым результатам;

ожидание того, что результаты повлекут за собой определенное вознаграждение;

ожидание того, что вознаграждение будет иметь достаточную ценность для работника.

Теория В. Врума отличается от содержательных тем, что описывает состояние когнитивных переменных, отражающих индивидуальные различия в мотивации трудовой деятельности. Она не пытается объяснить, что такое содержание мотивации и в чем состоят индивидуальные различия. Она не дает конкретных предложений относительно того, чем мотивируются работники, как это делают модели А. Маслоу и Ф. Герцберга. Но в то же время теория В. Врума помогает прояснить взаимосвязь личных целей и целей организации.

Теория справедливости как теория мотивации разрабатывалась Дж. Стейси Адамсом. Суть этого подхода в том, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе. Несправедливость возникает, когда человек чувствует, что отношение отдачи, которую он получает, к его вкладу в выполнении работы оказывается не равным соответствующему соотношению у других работников.

Поскольку оценки справедливости весьма субъективны рекомендуется иметь четкие критерии вознаграждения, основывающиеся на точных исследованиях и учитывающие психологию людей, что помогает смягчить коллизии в случае расхождения мнений. Кроме того, как показывает практика передовых организаций, позитивную роль играет возможность открыто обсудить спорные вопросы, связанные с вознаграждением, исключение каких бы то ни было тайн в отношении его величины у каждого из сотрудников .

Д. Макклеланд считал, что людям в ходе выполнения деятельности присущи три основных типа мотивации: власти, достижения и причастности к социальной группе (аффилиации). У человека есть два разных мотива, функционально связанных с деятельностью, направленной на достижение успеха. Это - мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильнее оценивать свои возможности, успехи и неудачи и обычно выбирают для себя профессии, соответствующие имеющимся у них знаниям, умениям и навыкам. Люди, ориентированные на неудачи, напротив, нередко характеризуются неадекватностью профессионального самоопределения, предпочитая для себя или слишком легкие, или слишком сложные виды профессий. При этом они нередко игнорируют объективную информацию о своих способностях, имеют завышенную или заниженную самооценку, нереалистичный уровень притязаний.

Люди, мотивированные на успех, проявляют большую настойчивость в достижении поставленных целей. При слишком легких и очень трудных задачах они ведут себя иначе, чем те, кто мотивирован на неудачу. При доминировании мотивации достижения успеха человек предпочитает задачи средней или слегка повышенной степени трудности, а при преобладании мотивации избегания неудачи - задачи, наиболее легкие и наиболее трудные.

Кроме мотива достижения на выбор задачи и результаты деятельности влияет представление человека о самом себе, которое в психологии именуют по-разному: «Я», «образ Я», «самосознание», «самооценка» и т.д. Люди, приписывающие себе такое качество личности, как ответственность, чаще предпочитают иметь дело с решением задач средней, а не низкой или высокой степени трудности. Они же, как правило, обладают и более соответствующим действительным успехам уровнем притязаний.

В процессе трудовой деятельности у людей целеустремленно формируется заинтересованное отношение к работе и ее результатам, поскольку мотивация усиливает желательное поведение человека, дает направление поведению и определяется на внутренних и внешних факторах или на мотивах и стимулах.

Исследования мотивации, положенные Хоторнским экспериментом под руководством Э.Мэйо, заложили начало в развитии теории «человеческих отношений», рассматривающей создание такого климата в организации, который стимулировал бы развитие «человеческих отношений». Задача руководителей в данном случае состоит в изучении этих отношений и управлении людьми, базируясь на полученных знаниях. Идеи об индивидуальных различиях в мотивах деятельности индивидов привели к возникновению теорий, фокусирующихся на анализе внутренних качеств человека, побуждающих его к активной деятельности. Таким образом, содержательные теории мотивации или теории удовлетворенности работой концентрируют внимание на том, что побуждает действовать и стимулирует деятельность.

В последние годы в психологии мотивации создается все больше концепций, рожденных в недрах когнитивной психологии. Например, понятие «сценарий» (Р. Шенк, Р. Абельсон) используемое для объяснения процессов мотивации поведения. При этом предполагается, что человек не только усваивает сценарии в готовом виде, но создает их сам, представляя будущий ход событий. Сценарий же, в свою очередь, может играть регулятивную функцию по отношению к поведению .

Основой активности индивида, с точки зрения бихевиоризма, является некоторая потребность, нужда организма, вызванная отклонением физиологических параметров от оптимального уровня.

В отечественной психологии Л.И. Божович выдвигает идею «направленности личности», в основе которой лежит широкий спектр отношений человека с окружающим миром и выделяет три направленности: коллективистическую (гуманизм, альтруизм), личную (престижную, эгоистическую) и деловую (бескорыстный интерес к делу), а также дает свое определение мотива: «Мотив - это то, ради чего совершается деятельность, в отличие от цели, на которую она направлена». В этом определении подчеркивается, что существенной стороной мотива является не цель, а смысл или, иначе, - отношение, сквозь призму которого человек воспринимает окружающий его мир. Таким образом, у Божович смысловое содержание мотива противопоставляется целевому, предметному его содержанию. Главной характеристикой мотива становится не предмет, а отношение, возникающее между двумя предметами или целями: поскольку есть «то» (цель № 2) и есть «ради чего» (цель № 1). Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной.

Глава 2. Психологические концепции трудовой мотивации и её роль в обеспечении трудовой деятельности

.1 Основные принципы гуманистической психологии в изучении мотивации персонала

В основе трудовой мотивации персонала отечественная психология выделяет следующие основные мотивы:

увлеченность профессией, своим делом;

ориентация на получение максимального материального вознаграждения;

осознание важности и потребности работы, даже не слишком материально привлекательного работника.

Основные задачи мотивации:

формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе работы;

обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутри предпринимательского общения;

формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации

Однако, для решения этих задач необходим анализ следующих явлений: процесса мотивации на предприятиях; индивидуальной и групповой мотивации; изменений, которые происходят в мотивации деятельности человека при переходе к рыночным отношениям. Очень важными также являются регуляторы поведения. Они побуждают на те или иные действия человека - стремление к самосохранению, гордость, честолюбие, амбиции, любознательность, симпатии, тяга к власти, комфорта и т.п.

Эффективное управление возможно лишь при таких условиях, если есть четкие представления о потребностях, мотивах деятельности исполнителя, про его позицию, ценностную ориентацию и т.п. Мотивация возникает из недоудовлетворенных потребностей и действий, которые дают ей толчок, если они успешные и удовлетворят эти потребности. Некоторые потребности удовлетворяются лишь на определенное время, другие потребности могут удовлетворяться на продолжительное время. Поэтому всегда важно выяснить, какие специфические потребности дают толчок возникновению мотивации у данного человека, в данное время .

Фактором мотивации, прежде всего, выступает система стимулирования работы. При этом важно, насколько выдерживаются принципы социальной справедливости и эквивалентности вознаграждений трудовому вкладу, а также обязательность компенсации материальных затрат, допущенных работником по небрежности. Очень значительна роль индивидуальных мер материального и морального стимулирования к высокопроизводительной работе: установление уровня денежного вознаграждения, тарифных ставок, доплат, премий, повышение профессионального разряда, поручение сложных и ответственных задач, командировка на обучение за счет предприятия и др.

В условиях экономического кризиса и нестабильности важное значение приобретает организационный фактор мотивации: обеспечение порядка, дисциплины работы и ответственности. Мотивация играет решающую роль в обеспечении высокоэффективной деятельности человека в любой сфере. Поэтому создание и внедрение научно обоснованной системы мотивации может рассматриваться как важное условие активизации человеческого фактора .

В психологических исследованиях традиционно рассматриваются два основных аспекта мотивации - её динамическая и содержательная стороны .

Мотивированное поведение есть результат действия двух факторов: личностного и ситуационного. Под личностным фактором понимаются мотивационные диспозиции личности (потребности, мотивы, установки, ценности), а под ситуационным - внешние, окружающие человека условия (поведение других людей, отношения, оценки, реакции окружающих, физические условия и т.д.) .

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации и соответствующих им двух типов поведения: 1) внешней мотивации и соответственно внешне мотивированного и 2) внутренней мотивации и соответственно внутренне мотивированного поведения.

Внешняя мотивация - конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне Я личности или вне поведения. Достаточно инициирующему и регулирующим факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней.

К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К внешней отрицательной мотивации относятся наказания, критика, осуждение, штрафы и т.п.

Внутренняя мотивация - конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда инициирующие и регулирующие его факторы проистекают изнутри личностного Я и полностью находятся внутри самого поведения. Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели .

Под внутренними мотивами понимается то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание её общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т.е. результат и процесс труда. Возникает из потребностей самого человека, поэтому на её основе он трудится с удовольствием, без какого - либо внешнего давления .

Внутренняя мотивация с точки зрения удовлетворения трудом и его производительностью наиболее эффективна. Затем, по степени положительного влияния, идёт внешняя положительная мотивация. При этом как внешняя положительная, так и внешняя отрицательная мотивация по сравнению с внутренней мотивацией обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу.

Тип мотивации влияет не только на эффективность труда, но и на личность работника. Высокая удовлетворённость возможна, в основном, при преобладании внутренней мотивации. Если преобладает внешняя мотивация, то труд становится просто средством для достижения чего-то, не являясь самоцелью; он выступает как обязанность чему-то внешнему, как цена за приобретение благ, необходимых человеку. Если внутренняя мотивация является источником развития человека, стимулирует совершенствование профессионального мастерства, то внешняя мотивация ориентирует его на сугубо личные интересы (цели), подавляет коллективистские устремления, приводит к отчуждению от коллектива. Внешняя мотивация не стимулирует в должной мере профессионального развития, превращает труд в деятельность, совершаемую под давлением внешней необходимости. Особенно разрушительна для личности роль отрицательных мотивов, которые порождают конформизм, ограниченность, пассивность, безответственность .

Можно выделить 15 признаков системы мотивации персонала к работе:

любые действия должны быть осмысленными;

человек хочет, чтобы его действия были важны для кого-то конкретно;

любой работник на своем рабочем месте хочет показать свои способности, доказать свою значимость, не хочет, чтобы в тех вопросах, в которых компетентный именно он, решение принимались без его участия;

любой работник стремится выразить себя в работе, участвовать в каких-то результатах, иметь доказательство того, что он может что-то сделать;

практически любой имеет собственную точку зрения на то, как можно улучшить свою работу, ее организацию. Он рассчитывает на то, что его предложения встретят заинтересованно;

людям нравится ощущать свою значимость. Каждый сотрудник знает, как важная его работа для общего успеха;

каждый человек стремится к успеху. Успех - это реализованные цели. У сотрудников выработанные цели, достижение которых поддается измерению за уровнем и сроками выполнения;

успех без признания приводит к разочарованию;

по тому, каким способом, в который форме и с какой скоростью сотрудники получают информацию, они оценивают, какая их реальная значимость в глазах непосредственного начальника и управляющих вообще;

сотрудники отрицательно относятся к тому, чтобы решение об изменениях в их работе и рабочих местах, даже если эти изменения положительные, принимались без учета их знаний и опыта;

любому нужна информация о качестве собственной работы;

для всех нас контроль из стороны неприятный. Каждая работа выиграет от максимально возможной степени самоконтроля. Непосредственно видимые результаты действия повышают мотивацию персонала к работе;

большинство людей стремится в процессе работы приобрести новые знания. Повышенные требования, которые дают шанс дальнейшего развития, принимаются намного желаннее, чем заниженные;

сотрудники остро реагируют, если их старания и полученные результаты приводят тольки к тому, что их еще больше загружают;

есть свободное пространство для инициативы в организации производства, для индивидуальной ответственности работников в всей производственной цепочке .

.2 Механизмы и факторы мотивации персонала

Непосредственно связана с проблемой удовлетворенности трудом проблема мотивов трудовой деятельности. А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы не только для выявления готовности человека эффективно трудиться, но и в целях профессиональной ориентации самоопределяющихся клиентов:

. Внешние факторы:

факторы давления: рекомендации; советы; указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.; требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности);

факторы притяжения-отталкивания: примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания» (мода, престиж, предрассудки);

факторы инерции: стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений).

. Внутренние мотивационные факторы:

собственные мотивационные факторы профессии: предмет труда;

процесс труда (привлекательный-непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие-однообразие деятельности, детерминированность-случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный-коллективный труд, возможности развития человека в данном труде);

результаты труда;

условия труда: физические (климатические, динамические характеристики работы); территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разъездов);

организационные условия (самостоятельность-подчиненность, объективность-субъективность в оценке труда);

социальные условия (трудность-легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства;

надежность положения работника;

свободный-ограниченный режим; социальный микроклимат и т.д.);

возможности для реализации внепрофессиональных целей: возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения .

К. Замфир предложила систему, позволяющую оценивать удовлетворенность труда в соответствии с его содержанием: общие условия, физические условия труда, содержание труда, отношения между людьми в труде: отношения с коллективом; отношения с непосредственными руководителями; организационные рамки труда: уровень организации на предприятии; состояние общественного мнения; социально-психологический климат .

М. Аргайл выделяет следующие факторы удовлетворенности трудом: заработная плата, отношения с сотрудниками, отношения с руководством, возможности продвижения по службе. А также удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой; организация времени; предоставление свободного статуса и личной идентичности; дальние, перспективные жизненные цели; чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность. Он выделяет также основные проявления неудовлетворенностью работой: уход (увольнение, поиск новой работы); выражение протеста (переговоры с руководителем, написание писем, забастовки и т.п.); лояльность (терпеливое перенесение трудностей); пренебрежение (прогулы, опоздания, невысокая производительность).

Согласно Г.К.Уайту, можно выделить два основных постулата в проектировании и совершенствовании трудовой деятельности: 1) работа должна проектироваться с учетом человека; 2) сами работники должны участвовать в этом процессе. Г.К. Уайт выделяет также основные подходы к повышению мотивации труда:

. Проектирование внешней трудовой мотивации. По заданиям - требования к заданиям должны быть: значимыми, понятными, обеспечивать обратную связь с руководителем. По организации труда - организация труда должна: способствовать достижению цели, обеспечивать соответствующую поддержку и контакты, создавать возможности обучения и получения необходимой информации. По характеристике рабочей обстановки: справедливая оплата, корректное поведение персонала, эстетическая привлекательность обстановки.

. Проектирование внутренней мотивации работника предполагает: ответственность самого работника, свободу его действий, участие работника в планировании (особенно при разработке и внедрении инноваций).
 3. Важную роль во взглядах Г.К. Уайта играет концепция «эквивалентного обмена», особенно для монотонных производств, где монотонный труд как бы «компенсируется»: разнообразием в способах выполнения, темпом выполнения задания (определяемом самим работником), местом (условиями) работы.

. Концепция «оптимальности» при формировании мотивов труда предполагает, что у каждого человека существует индивидуальный «порог», за которым наступает слишком большое (чрезмерное) разнообразие, ответственность и т.п., что приводит к стрессам и конфликтам. Особенно это усугубляется при недостаточной квалификации, образовании и недостатке нужной информации.

. Оплата должна соответствовать ожиданиям работников. Соответственно, сами эти ожидания должны: исследоваться, специально формироваться (в сторону их адекватности затраченному труду и квалификации <javascript:void(0);>). Как отмечает К. Замфир, «один из эффективных методов гуманизации труда на предприятиях - обогащение знаний каждого о самом себе и других».

У. Альберг рассматривает технику реорганизации рутинных видов труда. Он отмечает, что для начального периода в проектировании эргатических систем <javascript:void(0);> было характерно выделение следующих задач: увеличение прибыли, рост производительности, уменьшение стоимости изделий, уменьшение затрат труда, сохранение ресурсов, уменьшение риска несчастных случаев, сокращение рабочих нагрузок на работников, использование работников с более низкой квалификацией.

Мотивация труда - это процесс выбора типа поведения для удовлетворения потребностей посредством трудовой деятельности. Такой подход в наибольшей степени соответствует парадигме о рациональности человеческого поведения в хозяйственной системе. Исходя из этого, можно говорить, что определяющее влияние на поведение работника работодатель может оказывать именно в процессе трудовой деятельности.

В современных подходах выдвигаются новые требования (критерии), в большей степени, учитывающие субъектные и интуитивные методы управления: первичные физиологические критерии; психосоциальные критерии взаимодействия; психосоциальный критерий, определяющий перерывы для отдыха.

Взаимодействие мотивов и мотивации в трудовой деятельности человека составляет научную основу управления трудом персонала, в том числе и его занятостью. В зависимости от того, какие цели преследует мотивация, можно назвать два вида мотивирования: внешнее и внутреннее.

«Внешнее мотивирование представляет собой своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот ее выполняет. При таком виде мотивирования руководителю необходимо знать, какие мотивы могут побуждать конкретного работника выполнить работу качественно и в срок: это может быть как нормальная оплата работы или премия, так и простая похвала или иной вид морального поощрения» .

Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае следует найти психологический способ усиления желательных качеств личности работника и ослабления негативных факторов, например снижения монотонности труда и др. Данный тип мотивации требует от менеджера гораздо больших усилий, знаний и способностей.

«В производственной деятельности оба вида мотивирования тесно взаимодействуют. Внутренняя мотивация в большей степени определяется содержанием или значимостью самой работы. Если эта работа интересует работника, позволяет реализовать его природные способности и склонности, то это само по себе является сильнейшим мотивом к активной трудовой деятельности. Наряду с этим существенным внутренним мотивом может быть значимость работы для развития определенных качеств человека, а также полезность данного вида деятельности для профессиональной группы работников и т.д» .

Мотивация персонала на предприятии осуществляется различными методами: разъяснением, воспитанием, личным примером, системами поощрений и наказаний работников и т.д. Отдельные способы мотивации принято называть мотиваторами (они могут применяться к человеку на любой стадии его трудовой деятельности). «Степень воздействия одного и того же мотиватора может быть неодинакова в зависимости от времени его применения. Воздействие мотиваторов на разные категории персонала может быть также неодинаковым: на одних людей лучше действуют одни способы, на других - иные. Наибольшее влияние все категории персонала оказывает материальное поощрение или стимулирование» .

Стимулирование на предприятии выполняет важную роль действенных мотиваторов или основных носителей интересов работников. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей и многие иные ценности, которые могут быть предложены работнику в компенсацию за его Повышенные умственные или физические усилия. Не на все стимулы человек реагирует одинаково заинтересованно. Процесс использования стимулов на разных этапах организации и управления производством также должен быть различным. Наибольшее распространение стимулирование приобрело в производственных подразделениях, занятых изготовлением товаров и их доставкой на рынок. Мотивация и стимулирование персонала оказывают значительное воздействие на развитие у работников сих важных характеристик их трудовой деятельности, как ответственность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т.д.

В управлении производством на отечественных предприятиях применяются две основные формы мотивации: по результатам и по статусу. Мотивация по результатам обычно применяется там, где можно сравнительно точно определить и разграничить результат деятельности одного работника или группы сотрудников. При этом вознаграждение обычно связывается с выполнением конкретной работы или относительно обособленного этапа работы. Мотивация по статусу или рангу основана на интегральной оценке деятельности сотрудника, учитывающей уровень его квалификации, качество труда, отношение к работе и другие показатели, определяемые конкретными условиями деятельности человека в своей организации.

Выбор той или иной формы мотивации определяется не столько содержанием работы, сколько действующими принципами управления в данной организации, сложившимися национальными традициями и корпоративной культурой. На американских фирмах преобладает мотивация по результатам, основанная на развитой системе разделения труда, поточно-массовом производстве и традициях индивидуализма. Для японских компаний характерна ранговая мотивация, соответствующая традициям коллективизма и взаимопомощи, хорошим горизонтальным связям между сотрудниками и широкому перечню выполняемых персоналом функций .

Во всех существующих системах мотивации персонала должно быть установлено правильное соотношение между вознаграждением и результатом. Человек находит наиболее полное удовлетворение через вознаграждение за достигнутые результаты. Конечным мерилом того, насколько ценно вознаграждение, служит показатель удовлетворенности. Удовлетворение - это результат внешних и внутренних вознаграждений с учетом их справедливости. Высокая результативность труда выступает причиной полного удовлетворения, а не его следствием. Мотивация персонала является не простым элементом причинно-следственных связей, а единой взаимоувязанной системой, объединяющей в единый комплекс такие человеческие факторы, как усилия, способности, результаты, вознаграждение и удовлетворение. Применение теории мотивации на производстве позволяет лучше управлять персоналом всех категорий, обеспечить более рациональное использование всех экономических ресурсов на каждом предприятии.

«Посредством трудовой деятельности, в отличие от других форм человеческой активности, можно удовлетворить все виды потребностей, и вызвана она всеми видами мотивов: утилитарным, альтруистическим и динамическим. Кроме этого, потребности высших ступеней иерархии можно удовлетворить посредством деятельности на досуге, хобби» .

Непреложные производственные обязанности, которые вызывают физиологические потребности, и потребность в безопасности в этом случае удовлетворяются посредством вознаграждения за трудовую деятельность. Работодателю необходимо оказывать влияние, как на трудовую деятельность, так и на другие формы человеческой активности, что позволит ему более эффективно управлять поведением работника. «Так, например, потребность в причастности может быть удовлетворена как посредством трудовой деятельности, так и посредством деятельности на досуге. В этом случае организация работодателем некоторых форм досуга позволяет повысить трудовую мотивацию работника. Это касается и хобби, как любимого занятия работника. Помощь работодателя в выполнении непреложных непроизводственных обязанностей работника помимо выплаты установленной заработной платы также усиливает трудовую мотивацию. К основным методам такой помощи можно отнести обеспечение доставки работника служебным транспортом, предоставление бесплатного питания и т.п».

Возможность управлять поведением и экономическим поведением работника, в частности, основана на отделении потребности от средств ее удовлетворения, так как носителем потребности является работник, а собственником источников средств ее удовлетворения является работодатель.

«Мотивации труда свойственна двунаправленность (труд «для себя» и «для других»), обусловленная характером товарных отношений. Продукт труда, произведенный работником, удовлетворяет чаще всего потребности других лиц; потребности самого работника удовлетворяются взамен на трудовую деятельность работодателем. Следовательно, в основу мотивов трудовой деятельности работодатель может положить возможности получения работником тех благ, которые необходимы для удовлетворения ключевых или индуцированных потребностей работника и которые предполагают трудовую деятельность в качестве условия доступа».

В современных социально-экономических условиях, характеризующихся трансформацией хозяйственных отношений, наиболее значимой ценностью для занятого населения является заработная плата. Однако на большинстве российских предприятий она не носит прямого мотивирующего характера. Оплата труда чаще всего отчуждена от результатов деятельности самого работника, не зависит или мало зависит от его квалификации и тем более от усилий работающего по самообразованию и совершенствованию, часто игнорирует его фактический трудовой вклад и отрешена от деятельности предприятия. Довольно распространенным недостатком при определении заработной платы является то, что ее размер определяется до выполнения работником производственного задания и получения конкретных результатов.

Сегодня для работников российских предприятий наибольшую ценность имеют методы материальной мотивации, поскольку их поведение во многом зависит от удовлетворения первичных потребностей, тогда как в развитых зарубежных странах на первый план выходят потребности более высокого уровня (уважение, карьерный рост, самоутверждение и т.д.) .

Но материальные факторы не могут служить единственной формой вознаграждения за трудовую деятельность. Материальная мотивация по своей природе является «ненасыщаемой», человек быстро привыкает к новому, более высокому уровню оплаты труда. Тот уровень оплаты, который еще вчера мотивировал его на высокую трудовую отдачу, очень скоро становится привычным, теряя свою побудительную силу. Этим обусловлен, помимо использования на предприятии заработной платы с усиленной мотивационной функцией, поиск средств, направленных на удовлетворение широкого спектра потребностей, которые не могут быть удовлетворены посредством заработной платы, учитывающих индивидуальные особенности работника, его меняющееся отношение к труду и производству, его ориентацию на ценности, свойственные исключительно человеку, в частности знание, творчество, интеллект, компетентность и т.д .

Условия труда, в которых приходится работать сотруднику, безусловно, являются фактором, который оказывает сильное влияние на эффективность трудовой деятельности. Высокая значимость этой производственной потребности подтверждается результатами исследований. Следует отметить, что респонденты отмечают неудовлетворенность не только санитарно-гигиеническим аспектом условий труда (освещенность, шум, температурный режим и т.д.) или организацией конкретного рабочего места, а более широким комплексом факторов производственной среды, включающих напряженность и интенсивность труда, характер контроля, оценку труда, морально- психологическую атмосферу и многое другое.

Результаты исследований свидетельствуют о том, что среди факторов, определяющих уровень удовлетворенности трудовой деятельностью в современных условиях, стабильно значимая и высокая роль принадлежит содержанию труда .

Следующим важным моментом являются обучение и повышение квалификации работников предприятия, которые призваны не только передавать им необходимые знания и развивать профессиональные навыки, но и обеспечивать высокий уровень трудовой мотивации. Рассматривая мотивационное значение этих факторов, необходимо отметить, что они опосредованно способствуют удовлетворению различных видов потребностей.

Представляется целесообразным использование в качестве инструмента мотивации гибких режимов рабочего времени. Использование такого подхода ведет к снижению непроизводственных затрат, росту заинтересованности работника в повышении качества продукции, снижении потерь рабочего времени.

Проблема с использованием материально-неденежной мотивации в основном связана с высокими затратами по применению. Однако отсутствие должного внимания к данной проблеме со стороны работодателя неизбежно приводит к снижению трудовой мотивации работников предприятия и, как следствие, негативно сказывается на финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Большинство руководителей отечественных предприятий явно недооценивают потенциальную эффективность применения форм нематериальной мотивации. Их использование позволяет создать благоприятный социально-психологический климат среди участников трудового процесса, формирует чувство причастности к предприятию, что положительно отражается на трудовой мотивации работников.

Между материальной и нематериальной мотивациями существует диалектическая связь. Так, например, размер заработной платы влияет на оценку и самооценку работника, удовлетворяя тем самым его потребности в признании, самоуважении, самоутверждении, то есть материальный мотив одновременно выступает в качестве нематериального, а именно социального и морального. Таким образом, материальная и нематериальная мотивации взаимно дополняют и обогащают друг друга. Это обусловливает создание на предприятии системы мотивации, учитывающей весь комплекс ее методов: материальных, материально-неденежных и нематериальных.

Морально - психологические методы направлены на:

создание определенных условий, при которых работники испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других справляются с порученной работой, а также причастность к ней и личную ответственность за её результаты;

присутствие вызова;

признание, которое может быть личным и публичным;

высокие цели, воодушевляющие людей на труд;

атмосфера уважения и доверия, а также поощрения риска;

терпимость со стороны руководства к ошибкам и неудачам;

внимательное отношение со стороны коллег и руководства.

Таким образом, необходимо отметить, что путь к наиболее эффективному управлению персоналом предприятия лежит через понимание его мотивации. Только когда известно, что движет работником, что побуждает его к определенным действиям, можно попробовать разработать эффективную систему конкретных форм и методов управления персоналом на предприятии. Для этого необходимо знать, как возникают те или иные мотивы, а также какими способами эти мотивы можно прив

Заключение

. Теоретический анализ трудовой деятельности показал, что исследования психологической системы опираются на основные положения системного подхода. Психологический анализ трудовой деятельности был объектом исследований С.Л. Рубинштейна, Леонтьева А.Н., К.К. Платонова, С.Н. Архангельского, Е.И. Климова, В.В. Давыдова, А.У. Варданяна, В.Н. Карандашева, В.Д. Шадрикова и других. Эти и другие авторы подробно описывают и характеризуют как саму трудовую деятельность, так и психологические черты ее субъекта.

. Современная наука классифицирует теории мотивации на две группы: содержательные (внутриличностные) теории и процессуальные. Уяснение сути всех мотивационных теорий помогает выработать собственное восприятие проблемы и самостоятельно принимать решения в условиях конкретных производственных ситуаций.

Мотивация труда рассматривается как: 1) стремление работника удовлетворить потребности посредством трудовой деятельности, 2) процесс, в ходе которого руководитель побуждает подчиненных к работе для достижения целей организации путем удовлетворения их собственных желаний. Наиболее распространенное определение: «мотивация - это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов».

. Для сложившейся мотивационной сферы профессионального труда свойственны:

разнообразие побуждений, что позволяет поддерживать и укреплять мотивацию в различных условиях и обстоятельствах труда;

качество и наличие параметров каждого из побуждений, например, действенности, осознанности, устойчивости;

выделение главных побуждений, например, стремление трудиться на благо других конкретных людей;

преобладание конструктивной направленности мотивационной сферы труда;

гибкость, подверженность изменениям в зависимости от условий труда, социальных отношений в обществе, логике саморазвития человека и т.д.

. Существуют три принципиально разных способа мотивации трудовой деятельности: нормативная, принудительная; стимулирование. Первые два способа мотивации являются прямыми, ибо предполагают непосредственное воздействие на человека, третий способ - стимулирование - косвенный, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов - стимулов.

Список использованной литературы:

А.Маслоу, Мотивация и личность - СПб.: Евразия, 2010, 9 с.

В.С.Лозница Основы психологии и педагогики. Учебное пособие. Киев; КНЭУ, 2001, 9 с.

Грэйс Крайг, Дон Бокум. Психология развития, 9-е издание. Словарь по книге. 27 с.

Конюхов Н.И. Прикладные аспекты современной психологии: термины,законы,концепции,методы, 1992 г., 14 с.

Крайг Г. Психология развития. - 7-е международное изд-е - СПб.: Питер, 2001, 41 с.

Марцинковская Т.Д. История психологии: Учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений. - 4-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2004, 12 с.

Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. - М.: Смысл, 2002, 8 с.

Патрик Фосис. 30 минут для овладения методами мотивации персонала. - М.: Лори, 2001 г., 59 с.

Первин Л., Джон О. Психология личности. Теория и исследования. - М.: Аспект Пресс, 2012, 32 с.

Платонов К.К., Голубев Г.Г. Предмет и система психологии труда// Акмеология, 2004, №6.- 11-14 с.

Пряжников Н.С. Психология элитарности. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2013, стр.512

Психология мотивации и эмоций: хрестоматия/Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. М., 2002, 32 с.

Роджерс К. Эмпатия / Психология эмоций. Тексты. Изд-во МГУ. М., 1984, 17с.

Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., Дайджест, 2013 г., 20 с.

Росс Л., Нисбетт Р. Человек и стимулы. Уроки социальной психологии. М., 2013, стр.97

Р. Корсини, А. Ауэрбах. Психологическая энциклопедия. СПб.: Питер, 2006. - 1096 с.

Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы 3 Всероссийской научно-практической конференции. - Ярославль/Под. ред Ю.П.Поваренкова.- Ярославль: «Канцлер», 2007, 5 с.

Смирнова В.Е. Социально-психологические и организационно-экономические факторы мотивации и профессиональной успешности дистанционного персонала. Автореферат дисс.- СПб, 2013, 12 с.

Травин В.В. Дятлов В.А., Менеджмент персонала предприятия. - М.: Дело, 2000 г., 8 с.

Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. - М.: Вершина, 2003 г., 34 с.