

Кручинина А. А.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На сегодняшний день, экономисты понимают под мотивацией трудовой деятельности совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Это показывает тесную взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанную на том обстоятельстве, что управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе, как необходимый элемент, согласование цепей объекта и субъекта управления. Результатом его будет трудовое поведение объектом управления и в конечном итоге определенный результат трудовой деятельности.

Задача руководителя и кадровика – выявить мотивацию работника, определить ее соответствие целям, особенностям компании.

Структура мотивации сотрудника проверяется на соответствие профилю, который определяется требованиями к должности, особенностями бизнеса, типом решаемых задач и корпоративной культурой компании.

Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Работнику нужно предоставлять максимально возможную степень самоконтроля. Большинство людей стремится в процессе работы приобрести новые знания. Поэтому так важно обеспечивать подчиненным возможность учиться, поощрять и развивать их творческие способности.

С позиций современного системного подхода личность рассматривается как целеустремленная динамическая функциональная система, характеризующаяся многомерностью и иерархичностью (Б.Ф.Ломов). В ней можно выделить три основные подсистемы (сферы):

- когнитивную, в которой результируются функции познания и которая включает в себя познавательные процессы: восприятие, память,

- мышление и др.;
- регулятивную, включающую в себя эмоционально-волевые процессы и обеспечивающую способность к саморегуляции деятельности и управлению деятельностью других людей;
 - коммуникативную, которая реализуется в общении и взаимодействии с другими людьми.

Распределение подсистем Б.Ф.Ломова, рассмотрено не полностью, и разумным было бы учесть психологическое состояние человека, в связи с необходимостью адекватного взаимодействия с людьми.

Предполагается, что активное и целенаправленное меньшинство, обладая поддержкой руководства и соответствующими полномочиями, является той силой, которая проводит уникальные и системные организационные преобразования.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. кафедри менеджменту Ареф'єва С. О.