

МОТИВАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сенченко А.Е.,

Научный руководитель профессор Ковалевич В.Т.

Сибирский федеральный университет

В настоящее время в трудовых коллективах возникает ситуация когда персонал компании имеет не высокую мотивацию к овладению своей профессией. Это может быть вызвано многими факторами, но начальству будет важно знать какие сотрудники имеют высокую или низкую мотивацию, для того что бы принять определённое воздействие на это.

Актуальность данной темы состоит в том, что от профессионального уровня и личной мотивации у работника в коллективе, напрямую зависят успешность выполнения задач у всей компании.

Руководитель на производстве является связующим звеном между системой управления и работниками предприятия.

Управленцы среднего звена выполняют очень важные функции, они не только: руководят, стимулируют и планируют дела компании, но и подбирают новых сотрудников. При правильном наборе команды фирма достигает высоких результатов в работе.

Часто, проводя оценку персонала, руководство интересуется именно индивидуальной мотивацией сотрудников. В отчете перед начальством требуется не просто нарисовать портрет человека, а выявить его стремления и пожелания и их соответствие реальному потенциалу. Ведь это может сильно изменить дела компании. Эффективность работы трудового коллектива зависит от прогрессивных мер мотивации. Зная то, что движет человеком и побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Если служба персонала компании имеет возможность измерять и знает структуру трудовой мотивации работников, это помогает службе более обоснованно решать ряд ключевых задач функций управления персоналом.

Нет сомнения в том, что в работе ищут, прежде всего, источник заработка, особенно в современной России, где на протяжении жизни одного поколения принципиально сменились базовые ценности, показатели успеха, требования к работнику, критерии эффективности труда. Но не только она влияет на успехи фирмы, но и эффективность работы с персоналом. Первейшая задача организации в развитии персонала заключается в том, чтобы максимальное количество работников занимали такие позиции в организационной структуре, которые позволяли бы им добиваться наилучших результатов в профессиональной деятельности, то есть были бы адекватны их собственным возможностям, а также задачам, стоящим перед компанией. [В.В. Щербина 2004]

Мотивационная сфера занимает видное место в структуре личности, выполняя ряд важнейших функций. Поведение и деятельность личности побуждаются, направляются и регулируются мотивацией - иерархизированной совокупностью мотивов, составляющих мотивационную сферу личности. Но важно не только признание этих функций мотивов, что обычно не вызывает возражений и, по существу, общепризнанно (хотя понимание сущности этих функций у разных авторов различно). Не менее важно понимание природы мотивации, ее происхождения. Многообразие теоретических и экспериментальных подходов в изучении мотивации порождается, во-первых, различными философскими ориентациями современных психологических школ, во-вторых, противоречивостью и сложностью этого явления. В результате

понятие “мотивация” имеет весьма неоднозначный характер и часто обозначает различные по своей природе явления. Разногласие в понимании сущности мотивации исходит из разногласия психологических теорий.

Понятие мотив (лат. moveo — двигаю) — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Для осознания мотива требуется внутренняя работа. Впервые термин «мотивация» употребил в своей статье А. Шопенгауэр

Сегодня этот термин понимается разными учеными по-своему. Например, мотивация по В. К. Вилюнасу это совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность. А К. К. Платонов считает, что мотивация, как явление психическое есть совокупность мотивов.

Одно из определений мотивации звучит так: «Мотивация – совокупность мотивов, связанных и обусловленных смыслообразующим мотивом деятельности, внутренняя детерминанта поведения, определяющая его общую направленность» [Управление персоналом, 1998, с. 187].

Мотивация в трудовой деятельности рассматривается как процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, только сотрудник, получивший приемлемые условия на рабочем месте захочет совершенствоваться в выбранной профессии, достигая профессиональных успехов.

Целью нашей работы являлось: исследование силы мотивации сотрудников в стремлении к успеху и их удовлетворённость. Изучение личной мотивации в коллективе и влияние её на должность. Объект исследования был выбран коллектив работников одной общественной организации в количестве 14 человек. В качестве гипотезы нашего исследования мы выдвигаем, что в основе профессионального роста лежит мотивация человека к овладению своей профессией. Его стремление удовлетворить внутренние потребности роста через трудовую деятельность сказываются на росте его карьеры. Использованные методики: мотивация к достижению успеха Т.Элерса и удовлетворенностью своей профессией Р.Кунина.

Проведя анализ у различных авторов по выбранной теме можно сказать, что понятие мотив не нашло единого определения, но её влияние на процесс деятельности выявлен в процессе исследования.

В ходе исследования, было выявлено, у сотрудников занимаемых преимущественно высокие должности наблюдается высокая удовлетворенность своей рабочей деятельностью. Результаты показали в соответствии с градацией выбранной методики Т.Элерса, у сотрудников занимаемых условно средние должности в компании, имеют высокие показатели к достижению успеха. Для сотрудников занимающим исполнительские должности в компании присуще была средняя и низкая удовлетворенность своим рабочем местом, это говорит, что они находятся в состоянии когда они могут не полной мере реализовать свои потребности, следовательно их эффективность уменьшится, что безусловно повлияет на дела компании. В тоже время тесты показали что мотивация к достижению успеха у сотрудников организации довольно высокая, это дает положительный эффект на личный профессиональный рост и увеличения прибыли организации.

Конечно, были получены и данные, которые выпадали из общей статистики нашего исследования, для этого требуется более широкое и глубокое изучения данной темы, что не входит в рамки нашего исследования. Данные результаты послужат личным определением направления психологического сопровождения и развития работника в компании, анализа собственных ожиданий, и силы своих мотивов.