

Перечислите основные группы мотивов профессиональной деятельности

Введение

Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека.

Трудовой мотив — это непосредственное побуждение работника к деятельности (работе), связанное с удовлетворением его потребностей^[1]. Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является единственным, либо основным условием получения блага.

Мотивы предшествуют трудовому поступку, действию человека. Мотивом может выступать чувство долга, удовлетворение от хорошо выполненной работы, заработок, престиж, боязнь критики и наказания, продвижение по службе. Таким образом, существует целый мотивационный комплекс, который может изменяться не только от человека к человеку, но и от одной ситуации к другой.

Сложившаяся устойчивая структура мотивов образует мотивационное ядро. Существующие в сфере труда мотивы упрощенно можно разделить на *три* вида:

- *материальные*, когда человек выполняет работу, исходя из побуждений, не связанных ни с характером и содержанием труда, ни с социальной средой, потому что работа для него — простая экономическая необходимость, средство зарабатывать деньги и обеспечить самостоятельность существования;
- *духовные*, когда человек выполняет свою работу потому, что ему нравятся его профессия, содержание трудовой деятельности. При этом он ощущает радость творчества, эмоциональный подъем, испытывает эстетическое наслаждение самим процессом труда;
- *социальные*, когда человек выполняет свою работу, руководствуясь не столько ее содержанием, сколько тем, что она обеспечивает ему определенное место в социальной структуре коллектива, в обществе. При этом он четко понимает ее общественную значимость, получает моральное удовлетворение трудом, пользуется уважением товарищей.

Основная часть

Понимание мотивов трудовой деятельности – путь к повышению как собственной мотивации и, следовательно, эффективности, так и эффективности работы организации в целом за счет повышения мотивации сотрудников.

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.

Высокое значение этого фактора показывает, что главной, движущей силой человека являются деньги. В наиболее крайнем случае потребность в зарплате принимает гипертрофированную форму, когда «достаточно никогда не бывает достаточно». Важно отметить, что данная потребность имеет тенденцию меняться в зависимости от конкретной жизненной ситуации человека, например, возникновение новых семейных обязательств, дополнительные траты или финансовые обязательства. Если в Вашем мотивационном профиле мотив заработка является ведущим, Вам следует учесть, что для того чтобы зарабатывать большие деньги, нужно быть специалистом высокого класса. И если в трудовой деятельности Вас мотивирует именно размер Вашего заработка – уделяйте больше внимания повышению своего профессионального уровня. Кроме того, помните, что наибольшего успеха Вы сможете достичь там, где уровень заработка напрямую зависит от конкретных результатов Вашей деятельности (конечно, при условии, что Ваши профессиональные знания и навыки достаточно, для того, чтобы достичь высоких результатов). Несомненным преимуществом, людей, имеющих высокую потребность в деньгах, является практически полное безразличие к условиям работы. Используя исторические аналогии, это можно назвать это «эффектом Клондайка», когда первые золотоискатели в период золотой лихорадки проводили целые дни и даже месяцы, намывая золото в самых неприспособленных условиях. Если Вы являетесь руководителем и Ваша задача – обеспечить высокую эффективность работы сотрудника, у которого мотив материального вознаграждения ведущий, Вам нужно быть уверенным в его профессиональной компетентности.. Если сотрудник недостаточно компетентен – все попытки повысить его мотивацию обернутся для Вас только бесполезными финансовыми тратами и разочарованиями. Важно также отдавать себе отчет в том, что сотрудники, которые придают наивысшее значение деньгам с большой долей вероятности пойдут на незаконные действия, если увидят в них финансовую выгоду для себя. Поэтому, Вам не помешает «перестраховаться» и предусмотреть соответствующие процедуры, которые позволили бы быстро выявить незаконные действия. Эффективность работы сотрудников, которые имеют высокую потребность в деньгах, будет намного выше, если размер их заработной платы напрямую зависит от результатов труда. Люди, имеющие материальную

мотивацию, предпочитают получать вознаграждение за свои собственные усилия. Поэтому, они не особенно любят работать в команде. При этом, люди с материальной мотивацией готовы терпеть любую скучную работу, месяцами и годами выполнять одни и те же задания, работать без выходных и ставить работу превыше всего остального, если они удовлетворены своим заработком.

2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Этот фактор редко является ведущим и его высокие значения говорят скорее о том, что условия работы в данный момент крайне неудовлетворительны. Согласно теории мотивации Ф. Герцберга условия труда относятся к «гигиеническим факторам», которые влияют на эффективность работы только до определенного предела. Следовательно, не стоит сильно надеяться на то, что сотрудники начнут работать лучше, если Вы сделаете ремонт в офисе.

3. Потребность в четком структурировании работы, снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. Потребность в структурировании работы, в порядках, правилах и регламенте относится к числу первостепенных потребностей, которые могут быть удовлетворены за счет трудовой деятельности. Люди с низкой потребностью в четкой структуре работы хорошо проявляют себя в неконтролируемой свободной среде. Они невероятно изобретательны и сделают все возможное и невозможное, чтобы осуществить сделку или выполнить задачу их бизнеса. При этом не следует ожидать от них, что они будут действовать в установленном порядке. Люди такого типа вначале что-то делают, а лишь потом (и то не всегда) удосуживаются прочесть инструкцию. Чем больше у них свободы и самостоятельности – тем больших результатов они добиваются. Люди же с высокой потребностью в структурированности, напротив, нуждаются в стабильных условиях среды. Но поскольку стабильность сейчас в дефиците, им требуется хотя бы свод правил, которыми они могут руководствоваться при выполнении работы. Даже в самых сложных запутанных обстоятельствах они должны обладать уверенностью, что все делают правильно. Такие люди в работе больше всего ценят очевидную ясность и предсказуемость. Если Вы являетесь руководителем, Вам важно учитывать, что люди с различными требованиями к степени структурированности работы нуждаются в принципиально различных методах мотивации. Правильный подход будет способствовать мотивации, неверный же – будет мощным демотивирующим фактором. Люди с высокой потребностью в структурировании работы должны точно знать, что от них требуется. Они желают знать правила и критерии оценки их работы, для того, чтобы чувствовать себя в безопасности. Признаки структурирования работы – это все то, что помогает

ограничивать, организовывать и контролировать время и ресурсы. К ним относятся: регламенты, правила работы, планы, хорошо развитые коммуникации (особенно письменные). У людей с низкой потребностью в структурировании работы всяческие правила напротив вызывают раздражение и сопротивление. Они готовы потратить невероятное количество энергии только на то, чтобы сделать что-то вопреки правилам. Любая попытка регулировать или контролировать деятельность таких людей вызывает у них ожесточенное сопротивление и может привести к конфликту. Те, кто наделен подобными чертами характера, будут чувствовать себя более счастливыми и работать максимально эффективно, если правил и ограничений будет как можно меньше.

4. Потребность в социальных контактах. Потребность в социальных контактах – это показатель стремления работать и взаимодействовать в процессе работы с как можно большим количеством людей. Люди с выраженной потребностью в социальных контактах любят общаться и получают удовлетворение и положительные эмоции от того, что окружены другими людьми. Они способны проявлять толерантность к окружающей суете и шуму, которые неизменно сопутствуют совместной работе. Тех, у кого данный показатель низок, не нуждаются в общении. Они получают удовольствие от работы наедине с компьютером и сожалеют о времени, потраченном на разговоры с другими сотрудниками. Мотивация сотрудников с высоким значением фактора потребности в социальных контактах вполне очевидна. Такие сотрудники будут эффективно работать в дружелюбной обстановке, где можно поболтать с коллегами. Они будут изо всех сил стремиться работать в группе, и если им эту возможность не предоставить – будут сами искать общения, что естественно снизит производительность их работы. Задача руководителя в данном случае – не воздвигать барьеры между сотрудниками и использовать их стремление к общению для пользы общего дела. Для людей с высокой потребностью в общении наилучший вариант постановки задач – ориентация на группу, а не на отдельного сотрудника. При построении системы материального стимулирования таких сотрудников также лучше использовать коллективные схемы, когда размер премии зависит от эффективности работы группы в целом.

5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения с коллегами. Данные исследований трудовой мотивации говорят о том, что большинство людей не относят данную потребность к числу определяющих факторов. Конкурентный характер работы в современных условиях еще больше сокращает стимул к установлению долгосрочных взаимоотношений на работе и делает этот фактор малозначимым среди других мотивов.

6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей.

Это потребность человека в одобрении и внимании со стороны других людей, особенно тех, кто авторитетен в его глазах, желание того, чтобы другие видели и ценили заслуги и достижения. Люди, имеющие высокое значение данного фактора, нуждаются в постоянной поддержке и одобрении. Высокие значения данного фактора всегда являются индикатором отсутствия уверенности в себе. Те, у кого потребность в признании низка, находятся в преимущественном положении. Они могут принимать непопулярные решения, нимало не заботясь о том, что подумают о них окружающие. Иными словами, они обладают потенциальной возможностью быть объективными. Руководителю важно помнить о том, что если сотруднику нужно признание – он будет стараться получить его любой ценой. Вполне очевидно, что мотивировать этих людей надо путем создания ситуации, в которой кто-либо, уважаемый ими или значимый в их глазах, недвусмысленно выражал бы им свое одобрение. Следует обратить внимание на то, стремятся ли эти сотрудники завоевать признание клиентов организации. Если да – это может принести выгоду организации, так как такие сотрудники стремятся предоставить клиентам максимально качественные товары, услуги или сервис. При этом важно следить за тем, чтобы в погоне за одобрением клиента, сотрудник не жертвовал интересами компании в его пользу, что случается довольно часто.

7. Потребность в достижении. Потребность в достижении – это желание ставить перед собой цели и достигать их. Люди с высоким значением данного показателя это – «любимая» категория сотрудников для многих руководителей – те, кто работает «за идею». Человек, стремящийся к достижениям, должен всегда ощущать себя движимым какой-либо целью. Только конкретная цель может заставить его действовать. Достигнув цели, такие люди испытывают несколько мгновений триумфа, а затем их вечная неутомимость берет верх, и они опять готовы к новым достижениям. Люди, стремящиеся к достижениям, имеют высокий уровень мотивации к работе в целом, обычно они с удовольствием работают сверхурочно и честно выкладываются «на все сто». Основы мотивации подобных работников очевидны. Для эффективной работы им нужны конкретные цели и оценка результатов их деятельности – полученный результат должен быть их достижением. Руководителю следует всегда улавливать момент, когда подобный сотрудник «потерял» цель. Важно также помнить о том, что преобладающей чертой тех, кто движим стремлением к достижениям, является их сильное желание все делать самим, что не дает им быть эффективными руководителями. В мотивации сотрудников с высокой потребностью в достижении, важно еще учитывать тот факт, что такие люди не будут работать эффективно, если чувствуют возможность провала. Если они не уверены в

результате, то попытаются найти любую отговорку, чтобы не браться за эту задачу. Еще одной «слабой» стороной подобных работников является крайнее нежелание заниматься рутинной работой. Следовательно, если Вы наконец-то нашли сотрудника, который готов работать «за идею» – поставьте ему конкретную цель, побеспокойтесь о том, чтобы он не сомневался в успехе и избавьте его от рутинной работы. При учете всех перечисленных факторов, сотрудник свернет горы, работая на благо Вашей организации.

8. Потребность во власти и влиятельности. Потребность во власти и влиятельности – это стремление руководить другими. Значение этого фактора является показателем конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми людьми и оказание на них влияния. Власть — это достижение целей через других людей. Умение руководить и оказывать влияние на окружающих можно с уверенностью отнести к одному из наиболее ценных человеческих качеств. Оно позволяет высвободить огромное количество энергии, придать людям силы и сконцентрировать усилия множества людей в одном направлении. Люди с высоким внутренним стремлением к власти живут напряженной жизнью, чреватой постоянным риском и всегда испытывают стремление к большему. Подобные люди в равной мере способны вызывать любовь и ненависть к себе. И если Ваша собственная потребность во власти и влиятельности высока – Вам нужно быть к этому готовым. Руководителям, сотрудники которых обладают высокой потребностью во власти и влиятельности, следует очень внимательно относиться к данному фактору. Если в организации власть и влияние используются безрассудно и непродуманно, это может привести к крайне негативным последствиям. Стремление сотрудников к власти и влиятельности продуктивно только в случае, если подкреплено соответственными навыками управления. С позиций менеджмента влияние можно определить как «достижение результатов за счет использования людей»; очевидно, что проявление влияния без всякой цели может иметь разрушительные последствия и карьера менеджера, который рискнет позволить себе это, будет весьма недолгой. Не менее важное значение имеет и вопрос технических или функциональных возможностей. Те, у кого сильны стремление к власти и склонность к рискованным действиям, но недостаточно высока компетентность в области менеджмента, вряд ли смогут сделать успешную карьеру и принести пользу организации.

9. Потребность в разнообразии и переменах и стимуляции. Потребность в разнообразии и переменах – это стремление избегать рутины, желание постоянно находиться в состоянии «на старте» и поиск новых стимулов. Если характер работы предполагает постоянные перемены, если требуется приток свежей энергии и новых

инициатив – в таких условиях сотрудникам с высоким уровнем потребностей в переменах нет цены. При этом, они крайне негативно настроены по отношению к строгим правилам и директивам и испытывают трудности с доведением начатого до конца. Чем выше потребность в разнообразии, тем более нестабильной должна быть среда деятельности, в которой такой сотрудник работает эффективно. Потенциально слабой чертой характера людей с высокими значениями данного фактора, является то, что они стремятся перейти на другой участок работы, как только начнут испытывать скуку. В условиях бизнеса это может создать целую проблему. В мотивации подобного сотрудника руководитель в первую очередь столкнется с двумя проблемами. Первая заключается в желании такого сотрудника немедленно заняться чем-то новым. Вторая состоит в его нежелании намечать цели и стремлении к риску. Решение этих проблем — постоянный контроль, стимулирование на завершение начатого и постановка жестких рамок, несомненно потребует от руководителя немалых усилий. Следовательно, перед тем, как заняться мотивацией такого сотрудника, важно решить стоит ли он того. Для того, чтобы такие сотрудники были эффективны в работе, руководителю следует создать такие условия, в которых существенная часть финансовых стимулов жестко увязана с необходимостью завершения начатой работы. При этом, у высокой потребности в переменах есть и положительная сторона. Стремление к переменам в сочетании со стремлением к креативности или достижениям, могут иметь огромное значение для достижения успеха организации особенно в период интенсивного развития.

10. Потребность быть креативным работником, открытым для новых идей.

Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей свидетельствует о тенденции к проявлению любопытства и не тривиального мышления. Те, у кого высоки потребности в высокой креативности, должны быть наделены еще и определенным талантом в своей области, иначе они могут столкнуться с определенными трудностями. Вознаграждение за креативность весьма велико, но при этом также высоки стандарты и сильна конкуренция. Это очень ярко проявляется в бизнесе. Работники, имеющие потребность в креативности и способные воспринимать новые идеи, всегда приветствуют возможности проявить ее. Управление теми, кто обладает исключительной креативностью, — задача не из легких. Креативным личностям требуется простор. Их деятельность обычно характеризуется неконтролируемыми пиками и падениями, периодами как фантастической энергичности, так и полной пассивности. Задача руководителя в мотивации такого сотрудника – предоставление такой среды, в которой возможны проявления креативности и определение областей, где креативность сулит максимальную выгоду.

11. Потребность в совершенствовании и развитии. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности это — показатель желания самостоятельности, независимости и самосовершенствования. Те, кто наделен такими свойствами, скорее всего сами толкают себя на путь освоения знаний и умений, необходимых для достижения успеха в профессиональной деятельности. Мотивация таких людей тесно связана с возможностью выделения времени и ресурсов, позволяющих постоянно повышать свой профессиональный уровень. Люди, имеющие высокую потребность в самосовершенствовании, оценивают свою работу с позиций того, что она может им дать в этом смысле. При крайнем высоком значении данного фактора, сотрудник просто перестанет выполнять свою работу, если не будет видеть в ней возможности саморазвития. Мотивация сотрудников с высокой потребностью в самосовершенствовании требует от руководителя умения соотносить то, к чему они стремятся, с тем, что необходимо организации. Например, это может быть предоставление сотруднику возможности получить образование и профессиональную подготовку с отрывом от производства или возможности освоить новые навыки в процессе работы.

12. Потребность в интересной работе, наполненной смыслом и значением. Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе — это показатель стремления иметь работу, наполненную смыслом и значением, с элементами общественной полезности.

Заключение

Стремление к интересной и общественно полезной работе относится к числу весьма сильных мотивирующих факторов. Если сотрудник имеет высокие значения по данному фактору, руководитель должен дать ему возможность видеть пользу от своей работы для организации и общества. Важно понимать, что обладатели высокой потребности в интересной и полезной работе попросту не будут заниматься тем, по их мнению, неинтересно. Но если руководитель возьмет на себя труд выяснить, что такой сотрудник вкладывает в понятие «интересно» и добьется согласованности интересов сотрудника и организации, то получит высокоэффективного сотрудника, готового, не жалея сил, работать на благо организации.

Организация получает пользу по мере того, как люди, работающие в ней, удовлетворяют свои потребности. Следовательно, важная задача руководителя состоит в том, чтобы в процессе мотивации сотрудников, установить связь между их индивидуальными потребностями и потребностями и возможностями организации. Понимание потребностей организации и ведущих мотивов сотрудников, оценка возможностей их удовлетворения, а также поиск путей сделать это максимально точно – задача, решений которой – необходимое условия развития любого бизнеса.