

image not found or type unknown



Эффективная система стимулирования помогает раскрыть потенциал работника и одновременно решать задачи компании. Для этого необходимо определить правильные ориентиры в направлении который следует двигаться компании в целом (или отделом). Дополнительным аргументом может быть задействован нематериальный фактором для персонала – сам процесс и его результат.

Работникам, прежде всего, необходимо признание результатов труда, причем не только в материальном выражении, а также в социальном одобрении или конкретного человека.

Для организации приоритетом является возможность привлекать и сохранять компетентных специалистов, повышать производительность работы, избегать внутренних конфликтов и социальной напряженности.

Мотивационный профиль – это сумма основных потребностей и ценностей работника. Такой подход предполагает всегда индивидуальную и своеобразную мотивацию.

В начале двадцатого века Генри Мюррей выделил «мотив достижение» как понятие. Развитие мотивации достижения объясняется особенностями мотивации достижения социализации у разных слоёв населения. Личности, которые имеют высокую мотивацию обычно активны, инициативны, воодушевлены. Они не ищут себе оправданий, а цепляются за возможностями ради достижения цели. Они настойчивы и предприимчивы своими мотивами. Быстрее достигают своих целей, потому что реально оценивают свои возможности.

Мотивация — побуждение к действию, психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Существует несколько видов мотивации – внутренняя и внешняя, положительная и отрицательная.

Внутренняя мотивация (интринсивная) — мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности. Она формируется внутренними побуждениями и благодаря ней забросить какое-то дело сложно, потому что создаёшь осознание мотива сам для себя. Внутренняя мотивация не зависит от внешних факторов, её сложно сломить.

Внешняя мотивация (экстринсивная)— побуждение или принуждение что-то делать внешними для человека обстоятельствами или стимулами. Внешнюю мотивацию легко сломить, перебить, она зависит от того, насколько высокий статус имеет человек, который на вас влияет. Это может быть сам человек, который бросает бегать спустя пару утренних пробежек или начальник, который чётко даёт понять, что и для чего вам нужно сделать, чтобы остаться на работе или получить вознаграждение.

Благодаря положительной мотивации человек, скорее всего, будет более заинтересован в результате, зная, что его ждёт награда. Иначе с отрицательной мотивацией, когда учительница говорит, что получите плохую оценку, если не выполните задание.

В любом случае мотивация двигает человеческими побуждениями, имеет над ними определённую власть, благодаря чему многие процессы в обществе продолжают двигаться. Но важно постоянно подпитывать свои внутренние мотивы для достижения результата и адекватно оценивать свои возможности.

У одного и того же человека не может быть всегда одна и та же мотивация. Жизнь постоянно меняется, а под влиянием ее меняется личность и связанная с ней мотивация как система побудительных сил.

Учёными доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, её процесс, а не только плата за труд. В интересной работе человек реализует свои способности и развивает свой потенциал.