

image not found or type unknown



В последние годы в нашей стране наблюдается уменьшение желания трудиться, особенно в общественном производстве. Соответственно, большое значение приобретает необходимость мотивации труда. Целью данной работы является исследование теории потребностей Герцберга как одной из теорий мотивации.

Фредерик Герцберг, родился 18 апреля 1923 г. в США; изучал психологию, а затем специализировался на вопросах психического здоровья в промышленности; в его исследованиях основное внимание уделяется человеческой мотивации в производственных ситуациях, ее влиянию на удовлетворенность индивида работой и на его психическое здоровье; испытывает сильное влияние своих иудаистско-христианских корней. Приобрел международную известность и был популярным консультантом в 1960-1970-х гг.

На стыке 50-60-х гг. американский психолог Фредерик Герцберг совместно с рядом его коллег провёл исследование, касающееся выяснения того, какие факторы, оказывающие мотивирующее и демотивирующее воздействие на поведение человека, вызывают его удовлетворённость или же неудовлетворённость. Он исследовал двести инженеров и бухгалтеров с целью выявления мотивационных факторов и их силы. Служащим задавались два вопроса: «Можете ли Вы детально описать, когда Вы чувствуете себя на работе исключительно хорошо?» и «Можете ли Вы детально описать, когда Вы чувствуете себя на работе исключительно плохо?». Вывод, который он сделал на основе этих исследований, оказался исключительно оригинальным. Ф. Герцберг заключил, что процесс обретения удовлетворённости и процесс нарастания неудовлетворённости с точки зрения обуславливающих их факторов - это два различных процесса.

Ф. Герцберг в 50-х годах разработал модель мотивации основанную на потребности. В этой модели он выделил две большие категории, назвав их гигиенические факторы и мотивация. Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа, а мотивация связана с самим характером и сущностью работы.

Группа факторов	Факторы	Влияние на деятельность людей
Гигиенические (связанные с условиями работы).	Заработок, условия труда, отношения с другими работниками, деятельность администрации.	Даже при полном удовлетворении не мотивируют к повышению эффективности труда.
Мотивирующие (связанные с содержанием работы, с оценкой результатов руководством).	Ощущение успеха, продвижение по службе, признание со стороны окружающих, ответственность.	Мотивируют к повышению производительности, эффективности, качества труда.

Гигиенические факторы: гигиена», взятого из медицинского словаря, что означает «предупреждение». Гигиенические обстоятельства должны помогать поддерживать здоровье работающих людей, но не предусмотрено обязательное улучшение.

Что способно удержать человека на конкретном рабочем месте, согласно результатом психолога?

- 1) Заинтересованность руководителя в работнике;
- 2) Удобный рабочий график;
- 3) Присутствие соц. пакета;
- 4) Достойная выплата за труд;
- 5) Соблюдение техники безопасности труда;
- 6) Проведение плановых мероприятий в области социальных и производственных программ: здравоохранения, обновление оборудования;
- 7) Нормативные условия трудовой смены (освещенность, влажность воздуха, отопление);

8) Доброжелательная атмосфера труда (с коллегами, руководством);

9) Дополнительный контроль работы.

Если все вышеперечисленное будет соблюдено, работник продолжит сотрудничество с компанией. Оно не будет вызывать бурю положительных эмоций, данные условия воспринимаются как должное. Если они не соблюдаются - у сотрудника появляется желание покинуть организацию.

Мотивирующие факторы: по другому эти факторы называют способствующими, которые побуждают работника к улучшенному исполнению своих обязанностей, потребности человека в увеличении личностного роста.

1) Трудовой успех;

2) Высокопрофессиональный подъём;

3) Положение в обществе;

4) Интересная и любимая трудовая деятельность;

5) Ответственность за проделанную работу;

6) Повышение по службе, увеличение разряда.

Признание коллектива, руководства вас как специалиста дает работнику ощущение собственного самоуважения и достоинства. Немаловажно, услышать слова благодарности со стороны руководителя о качественно выполненной задаче работником. Стимулирует личностный рост содержательная и созидательная работа, а однообразная работа восхищения не доставляет. По мнению ученого, отсутствие причин не приносит сотруднику чувство неудовлетворенности (в отличие от гигиенической, отсутствие которых может спровоцировать уход работника из компании).

Теория мотивации Герцберга, его мнение о повышении зарплаты работникам трактует: работодатели будут разочарованы, стараться поднять мотивацию работникам, которые со временем привыкнут к новой зарплате, и будут расценивать как обстоятельства гигиенические. Работодатель считает, что система поощрений является конкретным усилителем мотивационного направления. Такая система войдет в привычку, как должное. Конечно, будет ощущаться удовлетворенность, но перестанут вскоре мотивировать работника.

Двухфакторная теория мотивации Герцберга схожа с теорией иерархических потребностей Маслоу. Обе эти теории делают упор на потребности людей, только Маслоу - в жизни, а Герцберг - больше в трудовой деятельности.

Пример: человек может любить свою работу потому, что он считает коллег друзьями и, общаясь с ними, он удовлетворяет свои социальные потребности. Вместе с тем, такой человек может считать болтовню с коллегами более важным делом, чем выполнение порученной ему работы. Таким образом, несмотря на высокую степень удовлетворения работой, производительность может оказаться низкой.

Чтобы привести примеры применения взятой теории в жизни можно взять любую организацию. Приведу пример из своей жизни. Я работа администратором в салоне красоты не так давно, и захотела проанализировать теорию Герцберга на своей работе. Возьмем гигиенические факторы двухфакторной теории и рассмотрим на моем примере:

1) Корпоративная философия и политика компании – устраивает.

2) Условия работы (среда, график, питание) - устраивает.

3) Статус, который дает, занимая должность – устраивает.

4) Зарплата - не устраивает, но есть, куда расти.

5) Отношения в коллективе и с руководителем - устраивает.

6) Внимание и контроль сотрудников – устраивает.

Вывод: гигиенические факторы в компании соблюдены, и я продолжу сотрудничать. Они не вызывают бурю положительных эмоций, данные условия воспринимаются как должное. Так же, следовательно, у меня не появится желание покинуть организацию.

Если рассматривать мотивирующие факторы, то здесь, на мой взгляд, больше от человека, чем от организации.

Рассмотрим мотивирующие факторы двухфакторной теории:

1) Трудовой успех – есть, хочу вырасти до высокой должности.

2) Желание и возможность подходить к решению задачи творчески - есть, например правильно решать проблемы с недовольным гостем.

3) Ответственность за проделанную работу - работа с деньгами, и материал.

4) Повышение по службе, увеличение разряда - есть, повышение на должность управляющего.

Вывод: мотивирующие факторы у меня есть, так как мне интересна моя работа, и я хочу расти и развиваться.

Подведя итоги, хочется выделить главную мысль:

Мотивация по Фредерику Герцбергу делится на 2 фактора: гигиенические мотивирующие.

Выделим модели мотивационного поведения сотрудника:

1) Соблюдены гигиенические + соблюдены мотивирующие = ответственный и квалифицированный работник.

2) Соблюдены гигиенические не соблюдены мотивирующие = равнодушная персона. Рутинно выполняющая работу.

3) Не соблюдена гигиена = вероятный уход с занимаемой должности.

Впоследствии исследователям стало понятно, что для того, чтобы объяснить механизм мотивации, необходимо рассмотреть многочисленные поведенческие аспекты личности и параметры окружающей среды. Реализация этого подхода привела к созданию процессуальных теорий мотивации.