**Проблемы мотивации труда**

Леоненко Юлия Сергеевна

Кравченко Наталья Андреевна

Научный руководитель:

Павроз Дмитрий Анатольевич

Учреждение образования Филиал БГТУ «Витебский государственный технологический колледж»,

 г Витебск, Республика Беларусь

Цель нашей работы. Охарактеризовать сущность мотивации. Рассмотреть проблемы мотивации. Проанализировать роль мотивация к труду у работников. Дать анализ типов мотивации у учащихся.

**Введение:** Добиться чего – либо без мотивации невозможно, хотя мотивация сама по себе не обеспечивает еще успеха. Организация взаимодействует с людьми. Людей в организации часто представляют как ресурс, пусть даже и самый ценный. Потребности человека являются единственной движущей силой в организации, которая приводит к действиям. Руководитель должен создавать условия для того, чтобы выполнение работы приводило к удовлетворению и развитию потребностей работника. Мотивация – стимулирование к деятельности, процесс побуждения себя и других к работе, воздействие на поведение человека для достижения личных, коллективных и общественных целей.

**В процессе мотивации выделяют несколько этапов:**

Первый этап – возникновение потребностей.

Второй этап – осознание потребностей.

Третий этап - реализация действия потребность.

Четвертый этап связан с получением чего-либо, необходимого для удовлетворения потребностей.

Пятый этап – удовлетворение потребности.

**Методы управленческой мотивации можно разделить на:**

- методы экономической мотивации;

- методы социальной мотивации;

- методы психологической мотивации;

- метод проектирования и работ;

- методы изучения мотивации и мотивов.

**Структура мотивации состоит из потребности, стимула, интереса:**

Потребность — это ощущение человека в нехватке чего- либо.

Стимул — это образ, отношение между потребностью человека и объектом во внешней среде.

Интерес — это то, к чему в своих действиях стремится человек — это его цель.

**Теории мотивации:** Выделяют 2 группы теорий мотивации: содержательные и процессные. Содержательные анализируют, а процессные основаны на оценке ситуаций.

Содержательные теории мотивации связаны с именами: А.Маслоу, К.Альдерфера, Д.Мак - Клелланда, Ф. Герцберга.

По теории психолога А. Маслоу все потребности делятся на:

* Физиологические потребности включают в себя потребность в еде, воде, жилище;
* Потребности в безопасности мира;
* Потребности в принадлежности;
* Потребности в признании и самоутверждении;
* Потребности самовыражения.

К.Альдерфер в своей теории объединяет потребности человека в отдельные группы:

- потребности существования;

- потребности связи;

- потребности роста.

Таким образом каждая теория имеет отличие друг от друга.

**Экономические методы мотивации:** Экономические мотивы поведения людей могут быть основаны на получении материальных благ за выполнение определенной работы. Для того, чтобы обеспечить заинтересованность сотрудников, необходимо создать условия, которые стимулируют снижение норм затрат ресурсов на единицу полезного эффекта. Предприятия имеют право самостоятельно выбирать вид, систему оплаты труда, условия премирования, штатное расписание, повышать размеры окладов. Заработок каждого работника должен определяться конечными результатами работы коллектива. Мотивация посредством оплаты труда работников может производиться в соответствии с затратами времени или количеством произведенной продукции, за индивидуальные или коллективные результаты труда.

**Разработка системы мотивации:** В каждой организации менеджеры должны наблюдать за своими подчиненными, чтобы знать, какие потребности ими движут.Можно выделить следующие рекомендации, направленные на удовлетворение потребностей в общении:

1) Рекомендации, направленные на удовлетворение потребностей в уважении: находить формы признания достоинств работников; предлагать подчиненным более содержательную работу; делегировать группы; продвигать работников по служебной лестнице.

2) Рекомендации, направленные на удовлетворение потребности в самовыражении: давать работнику сложную и важную работу, требующую от них полной отдачи; необходимо обеспечивать для подчиненных возможность для обучения и развития.

**Факторы, влияющие на мотивацию труда работников.**

Под мотивацией руководители должны понимать способность мобилизовать резервные возможности сотрудника и побуждать его к действиям. Мотивация и стимулирование сотрудников выделяет две цели:

1) выработать у сотрудника желание добиваться поставленных перед ним целей и задач;

2) повысить лояльность сотрудника компании.

Низкая мотивация сотрудников может привести к негативным последствиям в компании.

Чтобы разработать и внедрить эффективную систему мотивации, нужно реализовать три этапа:

Первый этап: диагностика мотивационной среды компании. На этом этапе реализуются следующие мероприятия:

• Разработка методов.

• Доступность для сотрудников официальной информации.

• Оценка степени квалификации работника.

• Учет принципов стимулирования работника.

Второй этап разработки системы мотивации – это этап построения мотивирующей системы и учет психологических особенностей работников.

На втором этапе необходимо применять не только материальные, но и моральные средства стимулирования.

Третий этап разработки системы мотивации – это проведение мониторинга и коррекции. На этом этапе проводится постоянное анкетирование сотрудников.

**Организация стимулирования труда на предприятии:**

Система материального стимулирования – это одно из средств управления деятельностью сотрудников, направленное на создание и поддержание определенных несколько различных подходов к стимулированию:

1) Системы оплаты труда, основанные на индивидуальных, коллективных результатах.

2) Системы оплаты труда, основанные на индивидуальном, коллективном вкладе.

Зарплата представляется одним из немногих способов воздействия на персонал.

**Мотивация учебной деятельности:** Мотивация обучения - это общее название для процессов, методов, средств побуждения учащихся к продуктивной познавательной деятельности, к активному освоению содержания образования. Формирование учебной мотивации – это основная проблема обучения, поэтому уровень сформированности мотивов учения – это основной показатель в работе над этой проблемой.

Основными факторами, влияющими на формирование положительной мотивации к учебной деятельности, являются:

1. Содержание учебного материала.
2. Стиль общения учителя и учащихся.
3. Характер и уровень учебно-познавательной деятельности.

В ходе нашего исследования был проведён тестовый опрос, по определению типа мотивации среди учащихся групп 22у и 32у.

**Выводы по тесту мотивации**

1. Большинство учащихся ценит в своей учёбе то, что они получают знания. (36,4%)
2. Большинство учащихся предпочитают учиться, чтобы было точно известно, что нужно им выучить и что они за это получат. (32,4%)
3. Для большинства учащихся знания нужны для получения хорошего заработка в будущем. (39,4%)
4. Большинство учащихся считают, что в процессе образования люди проявляют инициативу, вносят различные предложения, потому что стремятся увеличить свои знания и опыт. (37,1%)
5. Большинство учащихся считают, что можно работать и в коллективе, но оценки должны ставить по личным результатам. (43,9%)
6. Большинство учащихся привлекает в руководящей должности высокий уровень оплаты. (33,8%)

 **Синдром профессионального выгорания:** Многие работники испытывают синдром профессионального выгорания. Синдром профессионального выгорания - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.Синдром профессионального выгорания знаком 78% белорусов. Главные причины - постоянный стресс и прессинг со стороны руководства.Синдром профессионального выгорания возникает вследствие постоянных стрессов и нервного перенапряжения (41%), прессинга со стороны руководства (31%), а также отсутствия карьерного роста (28%) и монотонности работы (27%).

**Памятка для руководителей по повышению мотивации труда работников:**

**1.** Узнайте у подчиненных, чего бы им хотелось.

**2.** Спрашивайте сотрудников о результатах их работы.

**3.** Усильте взаимодействие.

**4.**Создайте банк идей.

**5.** Награждайте отдельных людей за совокупный вклад группы.

**6.** Задавайте вопросы, предполагающие развернутый ответ

**7.** Сделайте задания более ясными.

**Вывод:** Мотивация — процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общей целей организации.Так часто поднимаемая в последнее время тема мотивации относится к сфере управления персоналом. Новые экономические условия и жесткая конкуренция на рынке выдвигают новые требования к компаниям и сотрудникам.Мотивацию не менее важно контролировать, чем финансовые показатели. Ведь финансовые показатели - это факт, а мотивация - причина. Высокая мотивация от повышения заработной платы присутствуют у руководителей. Мотивирующим фактором для работника выступает возможность получить и увидеть результат своего труда. Серьезным мотивирующим фактором практически для всех людей выступает возможность иметь уважение на работе и быть нужным и значимым сотрудником.

Если хорошо понимать, что движет работниками, что побуждает их к трудовым действиям, к чему они стремятся, выполняя определенную работу, можно правильно сформировать стратегию активизации деятельности персонала данной фирмы.