

Взаимосвязь мотивации труда и удовлетворенности трудом

Смольник Г.Г., Шупило С.Р.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Цель мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности организации.

структуре мотивации можно выделить три уровня: социологический, психологический и психофизиологический. Социальный уровень удовлетворенности трудом зависит от удовлетворенности профессией как видом труда, обеспечивающим желаемый социальный статус.

Психологический уровень удовлетворенности трудом предопределяется адаптацией работников к производственной среде. Психофизиологический уровень удовлетворенности трудом понимается как степень соответствия выполняемых в процессе работы функций способностям субъекта труда. Следствием недостаточности внимания администрации к использованию системы мотивации персонала является неудовлетворенность трудом работников. Удовлетворенность трудом – это восприятия самими работниками того, насколько их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей. Она состоит из нескольких форм: прогрессивная удовлетворенность, стабильная удовлетворенность, конструктивная неудовлетворенность, фиксированная неудовлетворенность, псевдодовлетворенность. И выступает как составляющая социально-психологического климата в коллективе, как база формирования и реализации позитивной психологической атмосферы

группе и одновременно как следствие устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Удовлетворенность работой связывают с целым рядом позитивных последствий: с более высокой мотивацией к работе, повышением продуктивности, вовлеченностью в жизнь организации и лояльностью к ней.