

МОТИВАЦИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

Смольник Г.Г., Шупило С.Р., студенты
Научный руководитель – Кандричина И.Н., к.с.н., доцент
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь,

Мотивация и удовлетворенность трудом тесно взаимосвязаны. Мотивация является объяснением и обоснованием трудового поведения, а удовлетворенность – признанием и согласием с ним. На мотивацию оказывают воздействия различные факторы, например, собственно работа, заработная плата, отношения с сотрудниками, отношения с руководством, возможности карьерного роста и др.

В теории Ф. Герцберга факторы, оказывающие влияние на деятельность человека в производственных ситуациях, разделены на гигиенические и мотивирующие. Между данной теорией можно провести параллели с пирамидой потребностей А. Маслоу: гигиенические потребности соотносятся с низшим уровнем потребностей, а мотивирующие факторы – с высшим уровнем потребностей.

Теория С. Алдерфера, в сущности, представляет собой модификацию иерархической модели А. Маслоу, главным отличием которой является отказ от жесткого ранжирования потребностей. Уровень удовлетворенности трудом здесь напрямую зависит от широты спектра потребностей, которые могут быть реализованы в рамках трудовой деятельности.

Авторы Корнельского трудового дискрептивного индекса разбивают факторы удовлетворенности на пять групп: оплата труда; карьера; психологический климат; отношения с руководством; непосредственно работа.

Согласно теории общих ожиданий, существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, и, как следствие, результаты трудовой деятельности, а также степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.