

*Замбржицкая Алина Андреевна
студентка
кафедра транспортных процессов и технологических комплексов
Кубанский Государственный технологический университет
Россия, г. Краснодар
e-mail: alyazam02@mail.ru*

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТЬЮ

***Аннотация:** В данной статье рассмотрены трудовая мотивация и удовлетворенность сотрудников работой и их влияние на эффективность работы, мотивационные потребности работников и личностные факторы и взаимосвязь между трудовой мотивацией и удовлетворенностью работой.*

***Ключевые слова:** мотивация, трудовая мотивация, мотивационные потребности, социальные мотивы, удовлетворенность работой.*

*Zambrzhitskaya Alina Andreevna
student
Department of Transport Processes and Technological Complexes
Kuban State Technological University,
Russia, Krasnodar*

MOTIVATION AS A FACTOR OF PERSONALITY MANAGEMENT

***Abstract:** This article examines the work motivation and job satisfaction of employees and their impact on work efficiency, motivational needs of employees and personal factors and the relationship between work motivation and job satisfaction.*

***Key words:** motivation, work motivation, motivational needs, social motives, job satisfaction.*

В современном менеджменте мотивационные аспекты становятся все более и более важными. Мотивация персонала является основным способом мобилизации существующих человеческих ресурсов для обеспечения оптимального использования этих ресурсов.

Трудовая мотивация и удовлетворенность сотрудников работой имеют важное значение для любого бизнеса, в том числе и транспортных предприятий, поскольку в первую очередь они влияют на эффективность работы и связаны с их деятельностью. Основными принципами современных подходов к поведению

сотрудников являются разнообразие на рабочем месте и индивидуальный подход, но также важно изучить общие закономерности этих явлений и их взаимосвязь.

Мотивация - это психологический процесс, который вызывает импульс, тем самым обеспечивая направление и устойчивость поведения человека. Как базовая концепция организационного поведения, мотивация может дать представление о причинах, лежащих в основе личного поведения индивида. Трудовая мотивация - это психологический процесс, который направляет, заряжает энергией и поддерживает действие; другими словами, это «внутреннее желание приложить усилия» [1, с. 152]. Сущность функции мотивации как функции управления персоналом сводится к тому, чтобы работники организации выполняли свои обязанности эффективно и качественно.

Мотивационные потребности и личность имеют прямое отношение к высокой стрессовой профессиональной роли водителей транспортных средств и являются атрибутами, которые имеют первостепенное значение при отборе, обучении и оценке кандидатов. Считается, что человеческая мотивация состоит из целенаправленного поведения, инициируемого состоянием влечения, приводящего к достижению соответствующей цели и вызывающего субъективное удовлетворение и облегчение. Транспортная мотивация «является умственной силой, способной направлять побуждения и вызывать определенное поведение. Мотивированное поведение избирательно, активно и настойчиво — оно усиливается по мере депривации и имеет тенденцию сохранять внутреннее равновесие и гармонию в окружающей среде» [2, с. 124]. Личность определяется как устойчивая предрасположенность вести себя определенным образом в ответ на окружающую среду, и можно ожидать, что она будет играть значительную роль в мотивационном процессе. Применительно к управлению хозяйственной деятельностью впервые проблема мотивов и стимулов была поставлена Адамом Смитом, который считал, что людьми управляют эгоистические мотивы, постоянное и неистребимое стремление людей улучшить свое материальное

положение. Но А. Смит разумел прежде всего мотивацию предпринимателя [3, с. 36].

Социальные мотивы состоят из трех основных потребностей: достижения, принадлежности и власти. Люди с высокой потребностью в достижениях мотивированы решать задачи и добиваться успеха и чувствуют себя при этом удовлетворенными. Они склонны ставить сложные и трудные, но реалистичные цели, предпочитают личную ответственность и вводят новшества, чтобы совершенствоваться. Им нравятся задачи, в которых их производительность можно сравнить с другими или с определенными стандартами. Несмотря на то, что они используют обратную связь о качестве проделанной работы, соревновательная мотивация ухудшает их работу. У людей, основным социальным мотивом которых является принадлежность, есть забота об установлении, поддержании и восстановлении дружеских отношений. Склонность людей присоединяться к другим может исходить из потребности чувствовать себя частью группы или чувствовать свою важность. Такие люди также регулярно консультируются с другими, прежде чем принимать важные решения, чтобы избежать ошибок, потому что другие люди являются источником социальных сравнений.

Удовлетворенность работой является ключевым понятием в понимании отношений трудовой мотивации. Если потребности, связанные с работой, удовлетворяются в определенной степени, существует возможность активации определенного уровня мотивации. Уровень удовлетворенности определяет уровень мотивации, который опосредован ожиданиями и который, в свою очередь, оказывает обратное влияние на удовлетворенность работой. Личностные факторы и потребности формируют основу для важного явления, называемого «соответствие человека работе». Личностные факторы относятся к более широкому кругу факторов, включая некоторые социально-демографические факторы, а также элементы самооценки и общую самооффективность.

Руководители должны осознавать тот факт, что сотрудники не всегда будут позитивно реагировать на их инициативы и возможности, которые они предоставляют для своего развития и принятия на себя ответственности. Важно обеспечить работников мотивами и ценностями, соответствующими типу организации и той работе, на которую они назначены. Существуют две основные стратегии повышения трудовой мотивации: отбор персонала и мотивационное обучение.

Организации выигрывают от создания условий для повышения чувства самоэффективности и уверенности в себе. Выявление индивидуальных потребностей сотрудников обычно входит в обязанности отделов кадров. Современные исследователи утверждают, что в дополнение к созданию общей системы мотивации для всей организации целесообразно предлагать сотрудникам индивидуальные пакеты мотивации в зависимости от их положения, потребностей, характеристик и убеждений. Внедрение таких мер на начальном этапе может повлечь за собой высокие затраты, но организация выиграет от такого подхода в долгосрочной перспективе [4, с. 17].

Основываясь на вышеупомянутых теориях мотивации, можно сделать вывод, что ученые объясняют поведение человека, используя материальные, психологические и физиологические концепции. На сегодняшний день универсальная теория мотивации персонала еще не создана; у каждого из них, созданных сегодня, есть несколько сильных и слабых сторон. Некоторые теории работают лучше в одних условиях (национальные особенности, организации, профессиональные группы), другие в других.

Список литературы:

1. Лотникова Д.Ю. Оптимизация транспортного движения с помощью каршеринга / // В сборнике: Транспортные и транспортно-технологические системы. Материалы Международной научно-технической конференции. Отв. редактор Н.С. Захаров. Тюмень, 2021. С. 152-155.

2. Лотникова Д.Ю., Нагорный В.В. Автомобильно-дорожный комплекс города и окружающая среда // В сборнике: научно-технические аспекты развития автотранспортного комплекса 2021. Материалы VII международной научно-практической конференции, в рамках 7-го Международного научного форума Донецкой Народной Республики «Инновационные перспективы Донбасса: Инфраструктурное и социально-экономическое развитие». Горловка, 2021. С. 123-125.

3. Лотникова Д.Ю. Пути развития интеллектуальных транспортных систем // В сборнике: Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы виртуальной реальности и искусственного интеллекта: материалы Международной научной конференции. Дальневосточный государственный университет путей сообщения. Хабаровск, 2021. С. 34-36.

4. Реутова Н.В. Методология исследования организационных систем: учебное пособие. Чита: Забайкальский государственный университет, 2020. 117 с.