**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**Дидерле Алина Сергеевна**

 студентка 3-го курса факультета Экономики и Права,

Астраханского государственного университета имени В.Н.Татищева

**Крюкова Екатерина Викторовна**

кандидат экономических наук, заведующий кафедры менеджмент,

Астраханского государственного университета имени В.Н.Татищева

**Ключевые слова:** мотивация, управление персоналом, эффективность, потребности, организации.

**Аннотация**: в условиях современного экономического развития мотивация сотрудников рассматривается как один из ключевых факторов, оказывающих значительное влияние на совершенствование управленческих практик в организации. Это обусловлено тем, что именно работники выступают непосредственными исполнителями различных видов профессиональной деятельности, что делает процесс мотивации критически значимым для реализации стратегических целей организации.

**Keywords**: motivation, human resource management, efficiency, needs, organizations.

**Abstract**: In the context of modern economic development, employee motivation is seen as one of the key factors significantly influencing the improvement of management practices within an organization. This is because employees are the direct performers of various types of professional activities, making the motivation process critically important for the achievement of the organization's strategic goals.

 Общепринято, что люди являются важным источником конкурентного преимущества. Организация разрабатывает различные методики и стратегии развития, для удержания талантливых сотрудников в течение длительного периода времени. В результате проблему удержание сотрудника решается путем мотивации персонала.

 Мотивация является одним из центральных понятий в области управления, особенно в контексте управления человеческими ресурсами. Это психологический процесс, который побуждает сотрудников к действию, направленных их усилия достижений организационных целей.

 В общем виде мотивацию можно представить как совокупность стимулирующих фактор, которые повышает эффективность и активности персонала для выполнения своих профессиональных обязанностей. На рисунке 1 демонстрируются факторы способствующие мотивации

Х. Хекхаузен описывает мотивацию как “процесс, в котором осуществляется выбор между различными вариантами действий. Этот процесс регулирует и направляет действия к достижению конкретных целей, характерных для данного мотива, и поддерживает эту направленность”. В свою очередь, Ф. Лютенс отмечает, что “мотивация представляет собой процесс, который начинается с физиологической или психологической нехватки или потребности, что, в свою очередь, активирует поведение и создает стремление к достижению определенной цели или получению вознаграждения”. В. Г. Асеев под мотивации понимает все виды побуждения: мотивы, потребности, интересы.

 

Рисунок 1. Факторы способствующие мотивации

Проанализировав точки зрения разных авторских подходов к понятию мотивации, то можно сделать выводы о том, что удовлетворение определенных потребностей человека, побуждают его совершать действия в интересах компании.

 Говоря уже о потребностях нельзя не отметить иерархию Абрахама Маслоу, которая состоит из следующих пунктов:

1. Физиологические потребности, которые необходимы для выживания человека (питание, питье, отдых, воздух и т.д.)
2. Потребность в безопасности подразумевает за собой защиту психологических и физических опасностей, и также уверенность то что физиологические потребности будут удовлетворены.
3. Социальная потребность - это необходимость в привязанности, и

социальных связей.

 4. Потребность к уважению - это необходимость в признание, самоуважению и личных достижений.

 5. Потребность к самовыражению - нужда в реализации своих идей, и личностному росту.

 В теории Маслоу Абсказано, что в первую очередь человек будет удовлетворять потребность низшего уровня, и только после этого будут появляться потребности более высокого уровня. И несмотря на период времени человек будет удовлетворять потребность которые более для него важнее.

 Прежде, чем потребности более высокого уровня будут для него мотивирующем фактором, должны быть удовлетворены потребности низшего уровня.

 Опираясь на теорию Маслоу Абрахама, руководитель должен дать возможность подчиненным удовлетворить свои потребности путем достижения целей организации.

 Используя теорию Маслоу Абрахама менеджерам, нужно учитывать уровень жизни в стране, а также уровень образование. Это поможет выстраивать комплексную систему мотивации, которая будет закрыть как низшие потребности, так и высшие. Потребности низшего уровня можно удовлетворить с помощью экономического стимула. Для удовлетворения потребностей более высокого уровня представлены рекомендации в таблице 1.

Таблица1

**Рекомендации по удовлетворению высших потребностей сотрудников**

| **Социальная потребность** | **Потребность к уважению** | **Потребность к самовыражению**  |
| --- | --- | --- |
| Создавать более дружескую атмосферу в коллективе, и поднимать командный дух | Обеспечивать интересную и сложную работу сотрудникам | Давать подчиненным возможность обучаться и развивать свои навыки |
| Устраивать неформальные мероприятие для сотрудников, корпоративы | Обеспечивать карьерный рост подчиненным  | Поощрять творческие способности сотрудника. |

 На основе представленной таблице, можно заметить виды высших потребности, и рекомендации по их удовлетворению

Итак, задача руководителя заключается в том, чтобы:

- следить за подчиненными;

- определять какие потребности движут ими, и вовремя их закрывать с целью повышение эффективность сотрудника и предприятия в целом.

Список литературы

1. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Современные методы управления персоналом в условиях нестабильности внешней среды // Территория науки. 2014. Т 5. № 5. С. 138-141

2. Мишурова И.В Управление мотивацией персонала.

3. Х. Хекхаузен Мотивация и деятельность 1986 г.

4. Ф. Лютенс Организационное поведение 1999 г.

5. В.Г. Асеев Мотивация поведение и формирование личности 1976 г.

7. А.Г.Маслоу Мотивация и Личность 1954 г.