

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/statya/368849>

Тип работы: Статья

Предмет: Трудовое право

-

Отсутствие гигиенических факторов приводит к неудовлетворенности трудом, а наличие мотиваторов не полностью компенсирует отсутствие гигиены. Однако улучшение гигиенических факторов дает возможность работникам концентрироваться на мотивирующих задачах, что в свою очередь приводит к более высокой производительности труда.

Согласно новым исследованиям отечественных ученых, уровень удовлетворенности работой оказывает значительное влияние на профессиональную успешность и психическое здоровье субъекта деятельности. Изучая структуру и мотивы трудовой деятельности, ученые раскрыли важные результаты, однако практическое применение их результата не полностью соответствует современным требованиям.

Низкая удовлетворенность профессией может привести к текучести кадров и отрицательным экономическим последствиям. Интегративный показатель удовлетворенности профессией и результатами труда играет значительную роль в успешности трудовой деятельности, а большая часть исследований по удовлетворенности проводится в рамках организационной психологии. Удовлетворенность трудом должна быть рассмотрена как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания.

Анализируя мнение А. К. Марковой, можно утверждать, что успешность профессиональной деятельности зависит от мотивации и профессиональных способностей. Мотивация определяется различными видами побуждений, включая профессиональные намерения и склонности, ценностные ориентации, интересы, готовность к работе и удовлетворенность трудом. Данные факторы формируются в процессе профессионального обучения и на разных этапах профессионализации специалиста.

П.Т. Долгов выделяет в качестве ведущего мотива профессиональной успешности мотив достижения. Однако, помимо этого мотива, можно выделить и другие мотивы, такие как общесоциальный, познавательный, мотив совместного достижения, мотив сотрудничества, мотив творческой деятельности, а также мотив самоактуализации и самореализации.

1. Галимова Э.Э. Исследование роли эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворенности трудом и эффективности труда персонала. Образование и саморазвитие. 2011. №25. С. 175-180.
2. Глухих Л.С. Удовлетворенность трудовой деятельностью. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/46573/>. Дата обращения: 01.06.2023.
3. Заруцкая Е.А. Методы и инструменты исследования мотивации трудовой деятельности персонала организации. Актуальные проблемы управления: теория и практика Материалы III Международной научно-практической заочной конференции. М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «Твер. гос. ун-т»; редкол.: Н. Н. Беденко, д.э.н., проф., [и др.]. 2016. С. 109-120.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/statya/368849>