(cc) BY

Семелева Жанна Александровна
студентка
Галегашвили Лейла Нугзаровна
студентка
Морозова Наталья Алексеевна
преподаватель
Нестерова Светлана Михайловна
преподаватель
Медицинский институт ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»
г. Пенза, Пензенская область

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ СТОМАТОЛОГИИ

***Аннотация**: в статье раскрываются основные теории мотивации. Раскрыты преимущества и недостатки теорий мотивации. Формулируются определенные модели мотивирующего характера, адаптированные к условиям стоматологического предпринимательства.*

***Ключевые слова**: мотивация, стоматология, мотивировать сотрудников, мотивирующее воздействие.*

Стоматология – одна из самых перспективных и процветающих отраслей медицины. На сегодняшний день рынок стоматологических услуг представляет собой большую конкуренцию между предпринимателями, где основной целью служит повышение уровня прибыли. Следовательно, чтобы занять на этом рынке достойную нишу необходимо обладать конкурентоспособностью. Прежде всего, для достижения высокого уровня и статуса своей клиники, необходимо предпринять комплекс мер, направленных на объединение всех сотрудников общей целью, так сказать мотивировать. Конечно, мотивированные сотрудники принесут больше пользы и более высокий результат [1, с. 3]. Но каким образом достичь мотивации среди сотрудников это весьма сложный вопрос. Определение

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

термина мотивация несет в себе смысл побуждения к деятельности, которая необходима для достижения конкретных целей. Вопрос, что именно способствует побуждению человека к действию и какие мотивами он руководствуется при совершении своих действий, поступков. Эти вопросы волновали руководителей давно и интересуют до сих пор. Логично предположить, что основным мотивом к действию будет потребность, физиологический или психологический недостаток чего-либо. В процессе изучения потребностей возникла проблема определения способа изучения. Так как наблюдать данный процесс или измерять не представлялось возможным, ученые пришли к выводу, что необходимо наблюдать непосредственно за действиями людей, это позволит выделить ряд мотивирующих факторов [3, с. 117]. С целью мотивации необходимо понять к чему стремятся сотрудники в целом, и каждый из них в частности, а затем создать такие ситуации, в условиях которых каждый мог найти свой интерес. Для кого-то, важно всеобщее признание и желание управлять, для кого-то больше интересно финансовое вознаграждение. В каждом случае руководитель имеет возможность маневра с целью регулирования мотивацией сотрудников.

Конечно, поиск мотивирующих факторов и выявление индивидуальных особенностей сотрудников огромный трудоемкий и длительный процесс, но результат действительно того стоит. На самом деле человек большую часть жизни посвящает именно работе, если это будет работа, которая интересна и увлекательна, то жизнь в целом, будет более оптимистичной, и сотрудник будет ощущать важность своего дела. Однако наиболее часто люди не увлечены и не заинтересованы в своей работе, это ведет к негативным ощущениям и саморазрушению [2, с. 227]. Очень часто руководство не замечает этих тревожных сигналов, а сам человек чаще всего думает, что дело в нем самом, хотя на самом деле у руководителя есть огромный потенциал для управления данной ситуацией и изменению ее в лучшую сторону.

Теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлеланда. По мнению автора, все потребности человека приобретаются благодаря определенным жизненным ситуациям, приобретенным знаниям, навыкам, умениям, опыту и т. д. В

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

основу он ставит потребности высших уровней, а именно потребности власти, успеха и причастности. У каждого человека они выражаются в большей или меньшей степени, исходя из этого, можно по-разному формулировать цели каждому сотруднику индивидуально. В качестве уточняющего примера можно привести сотрудника, К. у которого наиболее выражена потребность причастности [5, с. 29]. Если руководитель будет формулировать ему цель занимать лидерские позиции в компании, эта цель данному сотруднику не покажется заманчивой и мотивирующая сила воздействия будет не достаточной. Скорее всего, данный сотрудник будет рад работать в успешной команде, где все вносят свой вклад в общее дело. Соответственно к сотруднику А. у, которого больше будет выражена потребность власти, необходимо применить другой подход.

Теория ожиданий Врума. В своей работе он обозначил, чего именно ожидает сотрудник при условии достижения им поставленных целей и получении результата. Выяснилось, что в первую очередь сотрудник оценивает, достаточно ли будет его усилий для достижения необходимых результатов. Затем идет оценка соотношения трудозатрат и энергозатрат с размерами вознаграждения. Вознаграждение ожидается валентное к приложенным усилиям. Отсутствие удовлетворения работником, по одному из данных факторов может лишить работника мотивации. Недостатком теории Врума служит проблема объективной оценки вознаграждения [4, с. 78].

Комплексная теория мотивации Портера-Лоулера. Эта теория объединяет в себе сущность двух предыдущих (теории ожиданий и теории справедливости). Модель Портера-Лоулера формирует комплекс факторов, оказывающих влияние на мотивацию. Прежде всего, к таким факторам относятся:

1) степень удовлетворенности и не удовлетворенности;

2) восприятие валентности вознаграждения;

3) субъективная оценка эффективности выполненной работы конкретным сотрудником;

4) затраченные на выполнение поставленных целей усилия.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Анализируя модель Портера-Лоулера, можно прийти к выводу что результативность и эффективность ведет к удовлетворению высших видов потребностей работника и дает мощную мотивацию к продолжению деятельности [3, с. 120]. Следовательно, задача руководителя будет состоять в тщательном анализе факторов и их корректировке, с целью достижения наилучших результатов работы и мотивации на дальнейшую деятельность. К недостаткам теории относятся:

1) субъективность оценки вознаграждения;

2) трудности правильного и своевременного определения особенностей и черт характера сотрудника;

3) несоответствие вознаграждения и затраченных усилий.

Человек всегда стремится к тому, в чем он заинтересован, теории мотивации стараются приоткрыть завесу тайны этой заинтересованности для многих руководителей. Даже руководители имеют мотивацию, иначе не нужно было бы так подробно изучать данный вопрос.

Существует огромное количество теорий мотивации, все они взаимодополняют друг – друга, однако, к сожалению, нет единого универсального метода. Проанализировав работы многих специалистов можно выбрать тактику и построить стратегию поведения для каждого сотрудника индивидуально [1, с. 244]. Можно ввести систему свободных предложений, в которой каждый сотрудник сможет указать, что бы он хотел изменить или внести в рабочий процесс, а также можно регулировать систему вознаграждений. Однако в каждом конкретном случае необходимо учесть множество факторов и личностных характеристик, так как все люди уникальны. В частности, каждый руководитель, ознакомившись с трудами специалистов по изучению мотивации, в конечном итоге должен принять решение сам. И если мотивация будет достаточной, он его непременно найдет.

Список литературы

1. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации. – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2012. – 464 с.

3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2014. – 512 с.

4. Старцев Ю.Н. Менеджмент. Учебное пособие / НОУ Челябинский институт экономики и права им. М.В. Ладошина. – Челябинск, 2007. – 103 с.

5. Шапиро С. А. Мотивация. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 150 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)