

Согласно теории Герцберга, факторы, воздействующие на трудовое поведение человека, могут быть разделены на две группы: **гигиенические и мотивирующие**.

Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа:

- политика организации и администрации;
- нормальные условия работы;
- достойный заработок;
- статус;
- межличностные отношения с начальниками и коллегами;
- степень непосредственного контроля за работой.

Это так называемые факторы здоровья, которые снимают неудовлетворенность работой.

При этом, согласно теории, при отсутствии или недостаточной степени присутствия гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо. Но их достаточность вызывает удовлетворение и создает мотив повышения эффективности трудовой деятельности.

Мотивирующие факторы - это внутренние факторы, связанные с самим характером и сущностью работы:

- успех,
- продвижение по службе,
- признание и одобрение результатов работы,
- высокая степень ответственности за выполняемое дело,
- возможности творческого и делового роста.

По теории Герцберга, эти факторы создают мотив, когда работник хорошо представляет цель и знает, как ее достигнуть. А отсутствие или недостаточность факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и создает мотив повышения производительности труда.

Рассматривая теорию Ф. Герцберга в качестве методологического основания, мы провели опрос среди педагогических работников ОУ и ДОУ Московского района Санкт-Петербурга, который позволил нам сделать выводы:

