# MOTIVATION DES EMPLOYÉS DANS UN ENVIRONNEMENT DE TELETRAVAIL

**Alexandre Nikolaïevitch Riazantsev**
PhD, Professor

Institut de technologies des systèmes et de consultation, Saint-Pétersbourg

**Résumé:** la question de la motivation des employés, toujours importante, se pose particulièrement dans les conditions de télétravail. L'article couvre les points essentiels sur lesquels il convient de faire attention aux managers pour créer les conditions favorables à la réalisation efficace des tâches.

La motivation est une intention ferme d'accomplir des tâches. Comment motiver les employés: augmentation de salaire, promotion ou autre chose? Il n'y a pas de réponse donnée à cette question pour un employeur, car tous les employés sont différents: la liberté est important pour l'un, la reconnaissance pour l'autre et l'argent pour le troisième [1-5]. Selon la théorie du champ de K.Levin, le comportement humain est déterminé par l'ensemble spécifique des processus externes et internes, par son passé et son futur. Le point de vue de la personne elle-même sur la situation dans laquelle elle se trouve joue un rôle particulier. [6]

Un homme dans le moment présent est la conséquence de son histoire personnelle: de ses actions, ses choix, ses événements inachevés, etc. Ici, la tâche de la psychologie est d'aider une personne à comprendre son essence, ses capacités et ses particularités, ses motivations, ses points forts et ses points faibles, ses compétences et son expérience. [7-9] Selon K.Levin, quand une personne emmanche n'importe quelle affaire, elle imagine les conséquences positives de cette affaire et les dangers qui l'attendent sur le chemin au but désiré. Un équilibre positif de la différence entre les probabilités de ces deux points forme des pensées motivationnelles. [6]

Les recherches montrent que le niveau de motivation influence l'efficacité et la productivité. Valeurs extrêmes: la motivation très élevée ou très faible amene au manque d'efficacité. Ses valeurs moyennes amènent au succès. [10 – 12]

De toute façon, la motivation commence par une réponse honnête à deux questions. Première question: qu'est-ce qu'une personne veut? Deuxième question: quelles capacités possède-t-elle? Beaucoup de gens surestiment leurs capacités ou les sous-estiment. Aucune de ces voies ne mène au succès. Une personne bien motivée comprend clairement le suivant: elle doit faire quoi, pourquoi et comment elle doit le faire. L'avantage est d'avoir des capacités et des compétences appropriées et se trouver dans les conditions nécessaires à la motivation. [4, 9]

La transition vers le télétravail à cause de la crise sociale de la pandémie, aggravée par la crise psychologique de l'isolement forcé et de l'imprévisibilité du déroulement de la situation, les difficultés familiales exacerbent inévitablement la question de la motivation du travail. A même temps, plusieurs éprouvent l'anxiété, l'harge, la colère, l'apathie, l'impuissance et la paresse. L'absence de l'environnement et du lieu de travail habituel n'est pas facile, même pour les employés les plus actifs et disciplinés. Tel environnement oblige à soulever et à reconsidérer les principes profonds et fondamentaux de l'organisation de la vie: l'évaluation de son état, les ressources externes et internes, la responsabilité, l'autodiscipline, l'organisation du travail et des loisirs, les relations avec la famille.

Dans un environnement de télétravail, il est essentiel de tirer au clair tout ce qui concerne les activités des employés. Sur la base de l'approche systémique, cette tâche fait l'attention aux trois points suivants.

Le premier est l'appartenance personnelle et consciente de l'employé, m qui se traduit par la compréhension de sa profession, de sa spécialité, son rôle et les tâches qu'il accomplit dans l'entreprise. [6, 13]

Le deuxième point est la compréhension des processus d'échange: ce que l'employé donne à l'entreprise et ce qu'il reçoit. Il est important de noter ici que l'action motivante principale n'est pas la composante financière, comme on pourrait le penser, mais le respect et la reconnaissance que le travail donne à l'individu. Ce point est également étroitement lié à la création des conditions dans lesquels l'employé va travailler à distance. [4] Il est autant important pour l'employé que pour l'entreprise de participer activement dans la création de ces conditions. [14]

Le troisième point est une hiérarchie transparente dans un entreprise – la place de l'employé là-bas, la connaissance des activités de l'entreprise et des

responsabilités de chaque employé. [7, 15]

En conclusion, il est nécessaire de mettre l'accent sur le fait que, bien que l'intérêt émotionnel est l'incitation et la source de tous les types d'activités, pour réussir il est nécessaire de construire correctement les processus volontaires. [7, 16]

Et la construction de la motivation, ce que est la tâche d'un chef, est une condition nécessaire pour le faire. Le rôle du chef en tant que leader des employés, devient encore plus important. La qualité de l'exécution de ce rôle dépend de la capacité d'un chef à rechercher et à trouver des repères positifs et des solutions avantageux possibles pour une entreprise, à évaluer la situation actuelle et l'état d'une entreprise d'une manière correcte.

Bibliographie :


1. F. Perls, séminaires sur Gestalt. Gestalt-thérapie littéralement. – Moscou: Institut d'études humanitaires générales, 1998. – 326 p.
2. F. Perls, Gestalt : Manuel de Gestalt-thérapie : la Gestalt : un nouveau regard sur l'homme. – Moscou: Libris, 1996. – 240 p.
3. F. Perls. Ma Gestalt-thérapie: une-poubelle-vue-du-dehors-et-du-dedans. – Saint-Pétersbourg. Saint-Pétersbourg-XXI S., 1995. – 445. [2] p.
4. F. Perls, Le Moi, la faim et l'agressivité. – Moscou: Sens, 2000. -358 P.
5. S. Ginger et A. Ginger. La Gestalt, une thérapie du contact. – Moscou: institut d'études humanitaires générales, 2017. – 320 p.
6. K. Lewin. De la théorie du champ à une science du social. Saint-Pétersbourg. Rech', 2000. 364, [1] p.
7. Isard La psychologie des émotions. – Moscou [et al.]: Piter, 2006. – 460 p.
8. D. Enright. Gestalt, menant à l'illumination. Moscou.: Exmo, 2002. – 294 p.
9. R. May. l'Art du conseil psychologique. Moscou.: cabinet Indépendant «Class», 1994. – 132 [1] p.
10. V. Oaklander. Fenêtres sur les enfants. Moscou.: Class, 2009. – 334 [2] p.
11. D. H. Dobson Aux parents et jeunes mariés. Moscou.: Centre des valeurs universelles avec la participation de la maison d'édition «Respublika», 1991. – 575 p.
12. J. Zinker. A la recherche de la bonne forme. Moscou.: Class, 2000. – 311 p.
13. La Sagesse du coeur / Goldstein J., Kornfield J., L'expérience de l'Épiphanie. Saint-Pétersbourg: Andreev et synovia, 1993. – 445 p.
14. B. Hellinger, Les fondements de l'amour dans le couple et la famille. Moscou.: Éd. de l'institut de psychothérapie, 2003. – 202 [1] p.
15. Hellinger B. la Source n'a pas besoin de demander des chemins. Moscou.: institut de conseil et de solutions système, 2005. – 308 p.
16. G. Weber, Deux types de bonheur: psychothérapie systémique-phénoménologique de Bert Hellinger. Moscou.: institut de conseil et de solutions système, 2014. – 319 p.