

СИСТЕМА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Завгородняя М. М., Шамаева О.П.

В справочной литературе трудовая мотивация определяется как процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ. Это определение показывает тесную взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанную на том обстоятельстве, что управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе, как необходимый элемент согласование цепей объекта и субъекта управления. Результатом его будет трудовое поведение объектом управления и в конечном итоге определенных результатов трудовой деятельности.

Трудовая мотивация является отражением внутренней структуры субъекта трудовой деятельности, его готовности к совершению определенных действий для удовлетворения определенных потребностей и достижения жизненных целей и планов. Трудовая мотивация может быть рассмотрена с позиций ее функциональной принадлежности: как функция управления, которая реализуется через создание определенной системы мотивирующих воздействий, т.е. воздействий на побуждающие факторы человека, под влиянием которых у него возникает потребность работать так, чтобы содействовать достижению целей организации; и как функция самоактуализации, которая позволяет индивиду направлять свою энергию и активность на трудовую деятельность с целью удовлетворения своих потребностей. Трудовая мотивация неразрывно связана с отношением к труду. Еще советскими учеными в результате ряда исследований по выявлению отношения к труду среди молодых рабочих были выделены два типа мотивации: внутренняя и внешняя [3]. «Внутреннее» вознаграждение человек получает от работы, ощущая значимость своего труда, испытывая чувство к определенному коллективу, удовлетворение от общения дружеских отношений с коллегами. «Внешнее» вознаграждение – это зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа. В свою очередь, внутренняя мотивация связана с саморазвитием, творчеством, которое тесно связано с трудовым процессом и реализуется через трудовую деятельность, в то время, как внешняя трудовая мотивация ориентирует индивида на отношение к труду, работе как средству существования. Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Необходимо полнее использовать личные цели участников трудового процесса и цели организации.

Мотивация труда – это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. Главные рычаги мотивации – стимулы (например, заработная плата) и мотивы (внутренние установки человека). Отношение к труду определяется системой ценностей человека, условиями труда, созданными на предприятии и применяемыми стимулами. Система мотивации на уровне предприятия должна гарантировать занятость всех работников трудом; предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста; согласованность уровня оплаты с результатами труда; поддержание в коллективе благоприятного психологического климата и

др. Мотивационный процесс может быть представлен в виде следующих стадий: осознание работником своих потребностей как системы предпочтения, выбор наилучшего способа получения определенного вида вознаграждения, принятие решения о его реализации; осуществление действия; получение вознаграждения; удовлетворение потребности. Стержнем управления на основе мотивации будет воздействие определенным образом на интересы участников трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности. Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия.

Среди существующих форм и типов трудовой мотивации можно выделить следующие: материальную и нематериальную; положительную и отрицательную; общекорпоративную, групповую и индивидуальную; самомотивацию [2]. Можно также рассматривать и такие ее типы, как прогрессивная и регрессивная; стабильная и нестабильная; временная и постоянная; глубокая и поверхностная, вынужденная и добровольная. Мотивы достаточно подвижны, поскольку в их формировании участвуют эмоции человека, его темперамент и влечения, потребности, что и обуславливает ее типизацию в перечисленных выше категориях. Формирование положительной мотивации, т.е. такой мотивации, которая направлена на сознательное эффективное выполнение своей работы, приносящей субъекту трудовой деятельности удовлетворение, радость от работы, способствует формированию прогрессивной мотивации, которая, в свою очередь, приводит к росту самомотивации как высшей степени интереса к работе, радости от своей профессиональной деятельности [1].

Основными формами мотивации работников предприятия являются:

1. Заработная плата, как объективная оценка вклада работника в результате деятельности предприятия.

2. Система внутрифирменных льгот работника: эффективное премирование, доплаты за стаж, страхование здоровья работников за счет предприятия, предоставление беспроцентных ссуд, оплата расходов на проезд к месту работы и обратно, льготное питание в рабочей столовой, продажа продукции своим работникам по себестоимости или со скидкой; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные успехи в работе; более ранний выход на пенсию, предоставление права выхода на работу в более удобное для работников время и т.д.

3. Мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

4. Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе.

5. Моральное поощрение работников.

6. Повышение квалификации и продвижение работников по службе.

Какие же способы улучшения мотивации труда используются чаще всего? Они объединяются в пять относительно самостоятельных направлений: материальное стимулирование, улучшение качества рабочей силы, совершенствование организации труда, вовлечение персонала в процесс управления и неденежное стимулирование.

Первое направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда. Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне,

так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда.

Следующее направление улучшения мотивации – совершенствование организации труда – содержит постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшению условий труда. Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение служит мотивирующим средством для работника.

Расширение трудовых функций подразумевает внесение разнообразия в работу персонала, то есть увеличение числа операций, выполняемых одним работником. В результате удлиняется рабочий цикл у каждого работника, растет интенсивность труда. Обогащение труда подразумевает предоставление человеку такой работы, которая давала бы возможность роста, творчества, ответственности, самоактуализации, включения в его обязанности некоторых функций планирования и контроля за качеством основной, а иногда и смежной продукции.

Улучшение условий труда – острейшая проблема сегодняшнего дня. На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности.

Следует отличать еще одну сторону этой проблемы – низкая трудовая культура самих работников. Длительное время работая в неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, человек не умеет, да и не хочет правильно организовывать свое рабочее место. В последнее время на наших передовых предприятиях в качестве эксперимента стали внедряться японские методы управления производительности, одним из которых является повышение культуры производства. Соблюдение пяти принципов работы является одним из элементов трудовой морали.

Рассмотрим на конкретном примере, как реализуются эти принципы.

Основной функцией управления персоналом ООО «Монолитстрой» г. Белгорода является мотивация. Положение о мотивации штатных сотрудников разработано в соответствии со стратегией с целью мотивации сотрудников на эффективную работу по достижению индивидуальных и общих целей. Стратегия направлена на культивирование ценностей организации, создание для сотрудников всех условий, мотивирующих самореализацию и саморазвитие. Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и дополняет трудовое законодательство внутренними дополнительными нормами и правилами. Оно регламентирует виды и порядок предоставления сотрудникам дополнительных льгот, не предусмотренных Трудовым законодательством, а также перечень наказаний.

В ООО «Монолитстрой» представлены следующие виды мотивации:

- премии;
- предоставление возможности покупки жилья по себестоимости;
- льготные цены на строительные материалы;
- корпоративная сотовая связь;
- обучение;
- система горизонтальная ротации;

- прочие способы мотивации.

Подбор персонала осуществляется за счет внутренних и внешних кадровых резервов, путем объявления конкурса на замещение вакантной должности. Каждый сотрудник имеет возможность принять участие в конкурсе.

В организации существует Положение об адаптации сотрудников, которая направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшение количества ошибок, связанных с включением в работу, уменьшение дискомфорта первых дней работы, а также на оценку уровня квалификации и потенциала сотрудника во время прохождения им испытательного срока. Организация приветствует стремление сотрудников повышать свою квалификацию и знания и старается обеспечивать сотрудникам возможность обучаться как вне, так и внутри организации. Сотрудники постоянно повышают уровень своих знаний и проходят обучение в организации. В организации существует политика в области аттестации персонала, которая проводится в целях наиболее рационального использования специалистов, повышения эффективности их труда и ответственности, дальнейшему улучшению подбора, подготовки кадров и повышению их деловой квалификации, усилению материальной и моральной заинтересованности сотрудников в результатах своего труда.

Организация предоставляет всем работникам равные возможности для профессионального развития и роста. Разработана программа горизонтальной и вертикальной ротации персонала – система переводов и перемещений персонала внутри подразделения или организации на новые для него рабочие места на регулярной и формализованной основе. Положением о коммуникациях закреплено понятие лояльности – это соблюдение в своих мыслях, словах и действиях интересов организации, и следование им. Лояльность – это когда сотрудник исходит из интересов организации, и всегда своими ежедневными действиями защищает интересы организации. Для лояльного сотрудника не существует конфликта интересов своих и организации – фактом согласия работать в этой организации он подтверждает свою лояльность, и намерение согласовывать, иногда и в одностороннем порядке, свои интересы с интересами организации.

В рамках управленческой науки к исследованию мотивации как ее базового элемента используется системный подход, который позволяет рассматривать трудовую мотивацию как часть системы управления, взаимосвязанную с остальными элементами системы управления. Методологическое значение системного подхода к исследованию трудовой мотивации заключается в том, что он позволяет установить наиболее тесную связь между трудовыми ценностями, потребностями, интересами и трудовой мотивацией личности. Динамика этого процесса особенно ярко проявилась в годы реформирования общественно-политической и экономической сферы российского государства, в результате которого программа мотивационной деятельности большинства жителей Российской Федерации выстраивалась по сценарию выживания.

Ценности, сложившиеся в области трудовой деятельности, отношение к труду и т.д., отражают сложившиеся в обществе стереотипы, стратегии трудовой деятельности, тип трудовой мотивации, гендерные стереотипы на рынке труда и их влияние на жизнь общества, т.е. представления о должном и недолжном для мужчин и женщин, взрослых людей и молодежи и т.д. Следовательно, исследование ценностных оснований трудовой мотивации позволит пролить свет на многие социальные проблемы в современной России.

Литература

1. Макаров, В.А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук / В.А. Макаров. – Тверь, 2009.

2. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006.

3. Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. – М.: Мысль, 1967.

УЧЕТ ЦЕННОСТИ ЗДОРОВЬЯ В СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Захарова В.В., Сазонова Е.С.

В практике социальной работы на протяжении ее истории происходили значительные перемены, но социальные работники продолжают придерживаться определенного комплекса ценностей. Для современной социальной работы, также как и раньше, характерно стремление к благополучию человека, социальной справедливости и достоинству индивида.

Важнейшим критерием социального благополучия общества является здоровье населения. Сохранение здоровья – основная цель социальной работы, хотя в общественном сознании сохранение здоровья считается прерогативой медицины. Узкое истолкование здоровья как чисто медицинской (тем более только соматической) категории неправомерно. Ведь данное понятие должно носить интегральный характер, что соответственно выведет понимание проблемы охраны и укрепления здоровья на качественно иной уровень, чем принято традиционно.

Совершенно очевидно, что любые социальные услуги населению, так или иначе, затрагивают вопросы здоровья – касается ли это предоставления ночлега бездомным, распределения гуманитарной помощи малоимущим, оказания помощи престарелым и др. Все это помогает человеку выжить в тех условиях, в которых он оказался, а значит, положительно воздействует на здоровье.

По своей ценностной сущности здоровье выступает благом, т.е. тем, что отвечает потребностям, интересам, имеет положительное значение для людей. На протяжении всей истории человечества здоровье рассматривалось как высшая универсальная ценность. Однако значимость физической, духовной и социальной составляющих этой ценности для общества и индивида в различные исторические эпохи была различна.

В первобытном обществе основное внимание уделялось физическому здоровью, поскольку именно оно определяло выживаемость индивида и рода, важным фактором здоровья считалось движение. Индивидуальное здоровье определяло социальный статус индивида. Поэтому оно рассматривалось как жизненная ценность и культивировалось в племени с детства.

В античность здоровье понималось философами уже и как главное условие свободной деятельности человека, его совершенства. Древнегреческий философ Фалес Милетский определял здоровье как блаженство тела, тогда как знание определялось им как блаженство ума, и говорил о необходимости развития и того и другого. Аристотель утверждал, что здоровье человека определяется соответствием или несоответствием его собственной внутренней форме и цели его бытия и заключается в полном раскрытии всех заложенных в человеке потенциалов [8]. Однако в античный период также на первый план выходит физический компонент здорового образа жизни, оттесняя духовный на второй план. В этот период появляются первые концепции здорового образа жизни: «познай самого себя», «заботься о самом себе». Таким образом, здоровье и благополучие в Древней Греции и Риме понимались как «личное дело каждого», забота о здоровье являлась признаком, как хорошего воспитания, так и самовоспитания.