

СОЦИАЛЬНЫЕ МОТИВЫ ТРУДА

Social motives of work

Кружкова Т. И., к.и.н., доцент Уральского государственного аграрного университета
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: А. Г. Мокроносов, д.э.н., профессор

Аннотация

Идея стимулирования основывается на том, что любые действия работника должны иметь для него определенные последствия, в зависимости от того, как он выполняет порученную работу. Положительные последствия увеличивают вероятность продолжения желательной линии поведения; отрицательные - уменьшают; отсутствие последствий обычно ведет к медленному затуханию активности. При этом на одинаковые стимулы разные люди реагируют по-разному и с различной степенью интенсивности.

Мотивация труда играет огромную роль в адаптации к рыночной экономике, определяет уровень выживания и эффективности работы предприятия. Мотивация остается важным резервом развития предприятия и эффективности работы.

Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду.

Знание мотивации необходимо в практической работе по управлению персоналом. Оно помогает при распределении и планировании работ. Так, исследовательские проекты лучше поручать сотрудникам с сильно выраженной потребностью в достижении. Точная работа может быть возложена на работников с развитой потребностью в компетенции. Подчиненные с сильной потребностью в одобрении должны постоянно поощряться руководителем. Индивидов с сильной потребностью во власти можно зачислять в резерв на выдвижение.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека.

Ключевые слова: компетенции, личностные ориентиры, мотивация, персонал предприятия, стимулирование, эффективность труда.

Summary

The idea of incentives is based on the fact that any actions of the employee must have certain consequences for him, depending on how he performs the assigned work. Positive consequences increase the likelihood of continuing the desired course of action; negative - reduce; The absence of consequences usually leads to a slow decay of activity. At the same time for different stimuli different people react differently and with varying degrees of intensity.

Motivation of labor plays a huge role in adaptation to a market economy, determines the level of survival and efficiency of the enterprise. Motivation remains an important reserve for enterprise development and work efficiency.

Systematic study of motivation from a psychological point of view does not allow to determine exactly what motivates a person to work.

Knowledge of motivation is necessary in the practical work of personnel management. It helps in the allocation and planning of works. Thus, it is better to assign research projects to employees with a strong need for achievement. Exact work can be assigned to workers with a developed need for competence. Subordinates with a strong need for approval should be constantly encouraged by the supervisor. Individuals with a strong need for power can be credited to the reserve for promotion. The influence of motivation on human behavior depends on many factors, it is very individual and can change under the influence of motives and feedback to human activities.

Keywords: competence, personal orientation, motivation, the personnel of the enterprise, stimulation, labor efficiency.

Для успешного руководства людьми каждый руководитель должен хотя бы в общих чертах представлять, чего хотят и чего не хотят его подчиненные. Каковы основные мотивы их поведения, как можно воздействовать на них и каких результатов при этом ожидать.

В то же время необходимо отметить, что между мотивацией и конечным результатом деятельности человека нет однозначной связи. Здесь вмешивается много случайных или субъективных факторов, таких, например, как способности, настроение, влияние коллег, знакомых, родственников.

Стимулирование - это целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его активность.

Идея стимулирования основывается на том, что любые действия работника должны иметь для него определенные последствия, в зависимости от того, как он выполняет порученную работу. Положительные последствия увеличивают вероятность продолжения желательной линии поведения; отрицательные - уменьшают; отсутствие последствий обычно ведет к медленному затуханию активности. При этом на одинаковые стимулы разные люди реагируют по-разному и с различной степенью интенсивности.

В то же время нужно иметь в виду, что стимулирование не заменяет административных методов воздействия. Цель стимулирования не вообще побудить к работе, а заставить делать больше и лучше, чем это предусмотрено заданием.

Проблема мотивирования труда является одной из самых острых проблем, стоящих перед современным российским предприятием.

Как правило, отечественные руководители рассматривают систему мотивации как инструмент, базирующийся на персональных выплатах работнику. На подавляющем большинстве российских предприятий система мотивации неотделима от системы начисления фонда оплаты труда. Согласно принятым системам мотивации на отечественных предприятиях работник получает:

- базовую заработную плату в зависимости от иерархического уровня управления;
- премии и бонусы по результатам деятельности подразделения за отчетный период;
- премии и бонусы по результатам личной деятельности работника (личные бонусы и доплаты за исполнение проектов, комиссионные, поддержка обучающихся, и т.д.);
- премии и бонусы по результатам деятельности организации в целом (годовые бонусы).

Нематериальная, а точнее не денежная мотивация сегодня приобретает все большую популярность в России. Естественно, она не ограничивается только соц. пакетом, который сегодня уже стал нормой для большинства российских компаний.

Главное преимущество нематериальных стимулов состоит в том, что внедрение большинства из них стоит дешевле оплаты труда или вовсе бесплатны, а воздействуют на работника не хуже, а иногда и лучше зарплаты [1].

В отличие от оплаты труда, которая в разной степени важна всем, нематериальные методы мотивации весьма специфичны. То, что подойдет одному человеку, противопоказано другому. Один работник будет вдохновлен званием «Лучший работник месяца» или перспективой обучения, а другой от такой мотивации придет в ярость.

Вот основные результаты внедрения системы нематериальной (не денежной) мотивации:

- 1) удержание в компании наиболее ценных работников;
- 2) привлечение наиболее толковых кандидатов с рынка труда;
- 3) повышение производительности труда без раздувания фонда заработной платы;
- 4) дополнительная мотивация персонала в ситуации, когда повышение зарплаты не дает такого эффекта, как раньше.

На фирмах США и особенно Японии широко применяются различные формы морального поощрения работников. При этом многие из них удивительно похожи на те, что использовались в практике деятельности социалистических предприятий.

Трудно сказать, является это прямым заимствованием нашего прошлого опыта или же объективное развитие производственных отношений в условиях капитализма привело к внедрению данных форм, однако сегодня это стало неотъемлемой частью социальной политики многих зарубежных фирм.

Практикуется оплата клубов, фитнес - центров, бассейнов. Эти расходы окупаются за счет сокращений выплат по болезни и роста производительности.

Социальное страхование. Важнейшими стимулами стали и другие направления социального страхования: медицинское; страхование жизни; страхование для получения образования и других нужд; пенсионное.

На японских фирмах особое значение придается групповой работе. Их опыт в последние годы активно перенимают передовые американские и западноевропейские компании, где исторически гораздо сильнее развиты индивидуальные, а не групповые тенденции. [2].

В США широко используется оплата дополнительных выходных, включающая обязательно оплачиваемые праздничные дни (7-11 дней в году); оплачиваемые личные праздники (день рождения, именины, юбилеи и пр. – до 5 дней). Каждая фирма устанавливает свои периоды дополнительных оплачиваемых выходных, в целом по совокупности этот период не превышает 20 дней.

Используется и дополнительная (сверх предусмотренной законом) оплата в периоды нетрудоспособности: отпуска по болезни продолжительностью от 2 – 3 дней до 6 месяцев в году. Практикуется страхование от несчастных случаев и болезней, которым охвачены в основном рабочие. Заболевшему рабочему оплачивается до 26 дней по болезни в году; пособие по длительной нетрудоспособности, которое действует после того, как окончился срок выплат отпусков по болезни и страхования от несчастных случаев и заболеваний. Средний размер пособий составляет 50 – 60% среднего заработка.

В последнее время в ведущих мировых компаниях применяются новые стимулы и мотивы. Они заключаются в разного рода привилегиях, предоставляемых администрацией персоналу:

- надомная занятость (наиболее распространена в Японии в работах, связанных с использованием компьютеров);
- автономные графики работы (применяются в технологически автономных видах деятельности);
- предоставление возможности совместительства внутри фирмы и вне ее (развито в странах Восточной Европы);
- выбор напарников при постоянной и временной работе (развито в США на автомобильных компаниях);

- разного рода льготы на покупку продукции фирмы (развито в США на автомобильных предприятиях);

- планирование отпусков по усмотрению работника (развито в Западной Европе, особенно в Бельгии, Франции, ФРГ);

- выбор офисной мебели и планировки рабочего места (осуществляется совместно с дизайнером; развито в США и Англии) и др.

Мотивация труда играет огромную роль в адаптации к рыночной экономике, определяет уровень выживания и эффективности работы предприятия. Мотивация остается важным резервом развития предприятия и эффективности работы [3].

Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду. Однако исследование поведения человека в труде дает некоторые прагматические модели мотивации сотрудника на рабочем месте:

1. Самоуважение. Эта потребность может выражаться как в погоне за признанием со стороны окружающих, так и в желании быть независимым и свободным.

2. Потребность в немедленной обратной связи. Стремление к умеренному риску у людей с высокой потребностью в достижениях тесно связано и желание немедленно получить обратную связь. Люди, ориентированные на достижения, стремятся к такой работе, как работа продавцом, когда их работа оценивается часто и по конкретным критериям.

3. Потребность в удовлетворении от завершения работы. Люди с высокой потребностью в достижениях считают, что выполнение задачи само по себе несет удовлетворение. Они не ждут награды, не мечтают обязательно получить соответствующее материальное вознаграждение.

4. Потребность в поглощении поставленной задачей. Если люди с высокой потребностью в достижениях ставят задачу, они стремятся полностью посвятить себя ее реализации. Они не могут остановиться или сделать работу наполовину и не чувствуют себя удовлетворенными, пока не приложат максимум усилий. Хорошим примером часто являются спортсмены.

5. Мотив безопасности. Безопасность является производным фактором от риска, но можно, а иногда и удобно рассматривать его отдельно. Безопасность — сильное воздействие на поведение людей.

Идея стимулирования основывается на том, что любые действия работника должны иметь для него определенные последствия, в зависимости от того, как он выполняет порученную работу.

Знание мотивации необходимо в практической работе по управлению персоналом. Оно помогает при распределении и планировании работ. Так, исследовательские проекты лучше поручать сотрудникам с сильно выраженной потребностью в достижении. Точная работа может

быть возложена на работников с развитой потребностью в компетенции. Подчиненные с сильной потребностью в одобрении должны постоянно поощряться руководителем. Индивидов с сильной потребностью во власти можно зачислять в резерв на выдвижение.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека.

Необходимо так организовать труд работников, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, независимо от своих личных проблем.

Библиографический список

1. *Бурмистров А.* Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом. 2012. №7. С. 48 - 49.
2. *Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В.* Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.
3. *Чупина И. П.* Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.