

УДК 331.1

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК МОТИВАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Stimulation of labor as a motivational component

Н.Б. Фатеева, старший преподаватель

Уральского государственного аграрного университета

(Екатеринбург, Карла Либнехта, 42)

Рецензент: И.П. Чупина, доктор экономических наук, профессор

Уральского государственного аграрного университета

Аннотация

В современном мире при стремительном развитии технологий и неизменном росте конкуренции решающее значение перетекает на сторону кадрового потенциала. Профессионализм, слаженность и работоспособность персонала являются определяющей силой на пути к становлению, процветанию и непрерывному развитию современного предприятия. В зависимости от сферы деятельности и уровня конкуренции, жизнеспособность компании зачастую зависит не только от производительности, но и от качества производимой продукции или предоставляемых услуг. Для сферы образования вопрос стимулирования труда и мотивации работников не менее важен, поскольку главным объектом отношений между поставщиком и заказчиком является образовательная услуга, которая, в свою очередь, непосредственно осуществляется преподавателем, и, к сожалению, одного лишь ультрасовременного материального оснащения и инновационных методик ведения образовательного процесса недостаточно для качественного оказания услуги.

Ключевые слова: качество обслуживания, мотивация, производительность, стимулирование труда, технологии, управление персоналом, услуги.

Abstract

In the modern world with the rapid development of technology and constant growth of competition critical flows on the side of human potential. The professionalism, coherence and performance of staff as a defining force on the way to becoming, prosperity and continuous development of modern enterprise. Depending on the scope and level of competition, the viability of a company often depends not only on productivity but also on the quality of products or services. For education, the issue of incentives and motivation of employees is not less important as

the main object of the relationship between supplier and customer is an educational service which, in turn, are directly effected by teacher, and, unfortunately, only one material state of the art equipment and innovative techniques of the educational process is not enough to provide quality services.

Keywords: the quality of service, motivation, performance, incentives, technology, workforce management, services.

В современном мире при стремительном развитии технологий и неизменном росте конкуренции решающее значение перетекает на сторону кадрового потенциала. Профессионализм, слаженность и работоспособность персонала являются определяющей силой на пути к становлению, процветанию и непрерывному развитию современного предприятия. В зависимости от сферы деятельности и уровня конкуренции, жизнеспособность компании зачастую зависит не только от производительности, но и от качества производимой продукции или предоставляемых услуг. Для сферы образования вопрос стимулирования труда и мотивации работников не менее важен, поскольку главным объектом отношений между поставщиком и заказчиком является образовательная услуга, которая, в свою очередь, непосредственно осуществляется преподавателем, и, к сожалению, одного лишь ультрасовременного материального оснащения и инновационных методик ведения образовательного процесса недостаточно для качественного оказания услуги. Здесь на первый план и выходит стимулирование и мотивация работника как важнейший инструмент повышения качества образовательной услуги.

Стимулирование – метод воздействия на трудовое поведение работника, опосредствованного через его мотивацию [6].

Под стимулированием труда понимается совокупность методов, способов и средств, направленных на повышение эффективности труда работников, повышение их заинтересованности в конечных результатах своего труда [4]. Задача управления на основе стимулирования труда главным образом зависит от того инструментария (системы стимулирования труда), которым располагает организация, и его актуальности на почве создания положительного мотивационного фона, формирующего общую заинтересованность работников в результатах труда и достижении целей предприятия. Для организации стимулирование труда в первую очередь направлено на повышение эффективности деятельности учреждения за счет увеличения качества оказываемых услуг и производительности труда персонала.

Проблема повышения заинтересованности сотрудников продолжает оставаться достаточно актуальной, несмотря на большой опыт в изучении и практическом применении систем организации трудовой деятельности. В большей степени это связано с расхождением накопленного практического опыта, со стремительно меняющейся действительностью в области организации труда и управления персоналом, как на технологическом уровне за счет применения новых технологий, сдвижения деятельности в электронное русло, так и на организационном уровне в связи с совершенствованием методов, форм, а также связано с нормативно-правовым изменением законодательства. Современным образовательным организациям важно не только соответствовать духу инноваций, но вместе с тем не растерять ключевых аспектов системы стимулирования труда, ее практической применимости и соответствия экономическим и социально-психологическим потребностям и целям сотрудников. Стимулирование труда выступает главенствующей деталью, воздействующей на эффективность деятельности сотрудников в системе организации труда каждого образовательного учреждения. Система объединяет в себе взаимосвязанные методы и стимулы, подталкивающие работников к производительному и качественному труду, формируя в то же время эффективную работу всего учреждения [3].

Стимулирование труда для профессиональных образовательных учреждений является вопросом на сколько важным, на столько же и многообразным, поскольку в основе деятельности образовательных организаций лежит передача знаний, формирование компетенций, практических навыков, и, без всякого сомнения, этот процесс носит творческий характер. Главным звеном в этой цепи является преподаватель, соответственно, система организационного стимулирования труда должна быть актуальной не только в технологическом и методологическом аспектах, но и должна коррелировать с духовными и ценностными направленностями работников.

Есть мнение, что стимулирование и мотивация сосуществуют как взаимодополняющие методы, и если первый направлен, скорее, на решение определенных задач за счет, как правило, материального поощрения сотрудника, то второй выражается в постановке стратегических целей перед служащим, неразрывно связанных с целями компании. А успех всего стимулирования лежит в соразмерном их сочетании [7].

Как известно из практики, по-настоящему успешными становятся компании, которым удастся замотивировать персонал, объединить над общей задачей и сплотить усилия. Но как это сделать, и есть ли механизмы для осуществления такого рода мотивации? Этот вопрос беспокоит огромное количество менеджеров по всему миру. Мотивация сотрудников в вышеупомянутом ключе – процесс весьма сложный, и управлять им под силу не каждому. Повсеместно применяются авторитарные системы, где руководитель устанавлива-

ет перед подчиненными задачи, а впоследствии занимается неусыпным контролем их выполнения. При этом используется значительная составляющая антистимулов, например, опасность потерять работу вследствие невыполнения должностных обязанностей. Конечно, подобный подход не может гарантировать вовлеченность работника, скорее, лишь может временно мобилизовать его на выполнение какой-либо задачи.

Выделяют три типа кадровой политики на стратегическом уровне в управлении заинтересованностью работников в труде [5].

1. «Преобладание системы стимулирующих воздействий на персонал организации».

В этом типе политика организации опирается на использование, как правило, материальных стимулов (денежных) для обеспечения должного уровня заинтересованности персонала компании в производительном труде. Этот подход носит весьма продуктивный характер, поскольку за выполнение конкретной работы подразумевается и конкретное вознаграждение. Однако можно выделить и существенный недостаток этого подхода. Поскольку стимулирование трудовой деятельности осуществляется преимущественно через воздействие денежными ресурсами, то нельзя полагать, что у работников сформируется приверженность к организации исключительно за счет такого вида мотивации. Компания, используя подобную политику, рискует потерять ряд важных сотрудников в сложный для нее период.

2. «Преобладание системы мотивационного управления персоналом организации».

В этом случае политика организации строится на значительной идеологической составляющей, направленной на укоренение приверженности работников к компании, формировании у них общего воодушевления на почве некорыстного энтузиазма. Этот подход более характерен для организаций, только начинающих свое развитие, например, для различных стартапов. Его формирование, главным образом, обусловлено отсутствием избытка финансовых ресурсов, которые могли быть использованы для материального вида стимулирования. Такой подход способен поддерживать производительность работника, скорее всего, только на вступительном периоде его работы в организации, после погружения сотрудника в сущность работы и его становления как важного элемента системы компании применение такого вида стимулирования как единственно возможного может вызвать обратный эффект и негативно отразиться на его инициативности.

3. «Гармоничное сочетание комплекса стимулирующих воздействий и мотивационного управления персоналом, при охватывающем (базовом) характере мотивационной политики» [1].

Такая политика организаций считается наиболее оптимальной. Она включает в себя положительные стороны двух предыдущих подходов и при этом успешно нивелирует их недостатки. Чаще всего такая политика проводится в развитых компаниях, где успешно объединяются корпоративная культура, построенная на ценностях, и объективная модель распределения материальных ресурсов компании.

Практический опыт японских компаний в области кадровой политики указывает на преобладающее значение корпоративной культуры и ценностных ориентаций над материальным стимулированием. Это говорит о том, что организациям с мощной патриотической ветвью будет проще пережить кризисные времена, нежели компаниям, чей основной стимулирующий ресурс скрывается за материальными вознаграждениями. Однако это не значит, что менеджер должен выбирать между этими стратегическими направлениями. Скорее всего, его основная задача состоит в том, чтобы построить жизнеспособную систему, которая объединила бы в себе и материальное стимулирование, и ценностные ориентиры, и корпоративную культуру, и, кроме того, рассматривала бы сотрудника как заинтересованное лицо, от взаимодействия с которым и будет зависеть эффективность деятельности и успех всего учреждения в целом [2].

Прежде всего, стимулирование труда основывается на материальном виде вознаграждения, например, получение ежемесячной заработной платы. Значимость материального поощрения естественна и очевидна, впрочем, это вовсе не значит, что только лишь денежное вознаграждение труда является его стимулированием, но все же при условии высокого уровня оплаты труда её стимулирующий эффект является преобладающим.

Таким образом, выделяется ряд важных функций, выполняемых стимулированием: экономическая функция, основа которой заключается в повышении эффективности производства через стимулирование труда, влияющего на увеличение качества предоставляемых услуг или производимых товаров и производительности труда в целом; социально-психологическая функция, сущность которой проявляется в формировании внутреннего мира работника посредством его участия в системе организационно-трудовых отношений, в обеспечении укрепления нравственности в коллективе и в формировании активной общественной позиции; социальная функция, выделение которой определено тем, что социально-экономическое положение работника в обществе, занимающего определенное место в системе общественного разделения труда, во многом зависит от уровня материальных и социальных ресурсов, которыми он располагает.

Библиографический список

1. Бурмистрова А.С., Литвинова О.И., Просветова А.В. Особенности введения новой системы оплаты труда в учреждениях среднего профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2012. № 3. С. 10-15.
2. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Подготовка кадров для АПК: организационно – экономический механизм // Аграрный вестник Урала. 2015. № 6. С. 70-73.
3. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально – экономические проблемы (на примере Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С.60-62.
4. Меньшикова М.А., Афанасьева Л.А. Совершенствование системы стимулирования труда персонала в обеспечении эффективности деятельности организаций // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. № 8. С. 24-26.
5. Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В. Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.
6. 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.
7. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.