

Никольская Т. Н., Никольская А. А.

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРОЙ - ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/1/82.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 1 (1). С. 178-181. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

видуализация занятий по физической культуре, рейтинговая оценка учебной деятельности студентов на занятиях по физической культуре. Проведенное автором исследование показало, что их комплексное создание является необходимым и достаточным для повышения эффективности процесса формирования интереса студентов к физической культуре.

Список использованной литературы

1. Гегель Г. Эстетика в 4-х т., Т.3. – М.: Искусство, 1969 – 621 с.
2. Дидро Д. Избранные произведения. – М.: Мысль, 1989. – 412с.
3. Кант И. Критика чистого разума. – М.: Мысль, 1994. – 592с.
4. Коменский Я. А. Великая дидактика. – М.: «Владос-Пресс», 2004. – 217с.
5. Лесгафт П.Ф. Избранные педагогические сочинения. – М.: Мысль, 1988. – 490с.
6. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М.: Изд-во «Смысл», 1999. – 425с.
7. Руссо Ж.Ж. Избранные сочинения: в 2-х т. – М.: Изд-во «Мысль», 1978. – Т.2 – 527с.
8. **Философский энциклопедический словарь.** – М.: Российская энциклопедия, 2003. – 836с.

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРОЙ – ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Никольская Т. Н.

Нижегородский филиал негосударственной некоммерческой образовательной организации «Институт бизнеса и политики»

Никольская А. А.

11-ый отряд государственной противопожарной службы главного управления МЧС России по Нижегородской области

Гуманистическая теория психологии передает ответственность за обеспечение благополучной жизни самому человеку. Его призывают к самореализации, к раскрытию своих способностей, к собственному планированию своей судьбы. Человеку предлагается самостоятельно делать выбор из предоставляемых жизнью возможностей. Готов ли он сделать этот выбор правильно? Сегодня большинство практикующих психологов ответят на этот вопрос отрицательно. Нет, не готов. Что же мешает человеку управлять своей жизнью? Ограниченность знаний и, прежде всего о самом себе.

Данная проблема является остроактуальной. Рассмотрим ее на наиболее важном для людей примере – вопросе заработка. Может ли человек обеспечить себе достойное материальное существование? Как управлять своим материальным положением? Действительно ли нужно постоянно стремиться зарабатывать как можно больше, напряженно участвуя в гонке за заработком, или стоит остановиться, чтобы вкусить все прелести человеческого существования?

Бесспорной ценностью жизни является наличие возможности заниматься любимым делом. Любимым значит тем, к которому у человека есть способности. Это то дело, которое он выполняет с душой, не жалея ни времени, ни сил. Дело от выполнения, которого получает громадное удовольствие и большой заряд энергии, позволяющий трудиться на самом высоком уровне, поддерживать свое физическое здоровье и получать высокие трудовые результаты, в том числе и материальные.

Каждый ли человек сегодня занимается своим делом? Скорее всего, нет. Поэтому первичен для него заработок, а если он достаточен, человек все равно неудовлетворен жизнью, он несчастен и его организм болеет, борясь тем самым за счастливое существование. Так может ли человек найти свое счастье? Может, определив свои способности, найдя дело своей жизни. Очевидно сегодня, что человек это делает сам, используя метод проб и ошибок, выбирая трудный и длинный путь. Почему же он не использует наработки практической психологии? Наверное, не знает их, а обращаться за помощью к психологу в нашей стране еще не принято, как рассуждают многие «надо деньги платить за консультацию, а вдруг попадется плохой психолог» и т.д. Вот так и живем на авось, вдруг сложится, вдруг получится. Сознательный выбор своей профессии изначально откладывает отпечаток на всю судьбу человека, заставляя себя быть хозяином своего профессионального развития, вникая в условия, позволяющие двигаться по восходящей в профессии.

Включаясь в профессиональную деятельность, человек действует исходя из конкретной рабочей ситуации, которую для него создает руководитель. Благоприятные условия способствуют профессиональному развитию, поэтому руководитель должен знать, что необходимо человеку для эффективной деятельности, какие условия будут оказывать на него положительное влияние. Современный руководитель сегодня знает основные факторы, формирующие эффективность деятельности персонала. Но, мало сегодня их просто знать, важно определить каким из них нужно отдавать приоритет, а для этого необходимо социально-психологическое исследование мотивационно-потребностной сферы человека и условий, способствующих эффективности его работы.

Что должно включать данное исследование и как на основе его выделить приоритеты для грамотного управления персоналом? Решение этих задач рассмотрим при изучении мотивационной сферы персонала работников промышленного предприятия ОАО «ФОРУМ». Для этого нами на основе теоретических данных по отдельным дисциплинам социальной и организационной психологии, психологии труда, управления персоналом и на основе практического исследования основных мотивов профессиональной деятельности со-

ставлена специальная анкета, состоящая из 7-и основных блоков, каждый из которых включал перечень характеристик, позволяющий определить отношение к ним сотрудника организации.

В первый блок вошли характеристики, позволяющие выявить представление работников о своих способностях и склонностях к выполняемой профессиональной деятельности. Остальные 6 блоков, направлены на изучение удовлетворенности персонала, условиями труда. Сотрудники организации выражали свое отношение к следующим факторам влияющих на эффективность их деятельности:

- Способности.
- Возможности личностного и профессионального роста.
- Социально-психологического климата в коллективе.
- Эффективности деятельности высшего управленческого состава.
- Эффективности деятельности среднего и низшего управленческого состава.
- Условий работы.
- Оплаты труда.

В исследовании участвовало 44 человека. Выборка использовалась случайная, участие было добровольным.

Характеризуя исследуемый коллектив необходимо сказать, что большинство работников - 87,1% ощущают социальную защищенность, работая на этом предприятии. В целом довольны своей жизнью – 74,2% персонала. Т.е. большинство персонала достаточно благополучные люди.

Изучение способностей и склонностей персонала к выполняемой профессиональной деятельности показало, что 49,6% работников считают, что выбрали профессию согласно своим способностям и склонностям. Они в полной мере решают свои профессиональные задачи и довольны результатами деятельности. 29,6% опрошенных так же считают, что правильно профессионально определились, но у них еще недостаточный уровень квалификации для решения профессиональных задач. Почти 20% работников организации выполняют работу, мало зависящую от их способностей и склонностей, очевидно, поэтому они недовольны своей профессиональной деятельностью. В целом, большинство сотрудников предприятия, а это 79,2% осуществляют свой труд, по их мнению, на основе природной предрасположенности к ней, согласно своим способностям и склонностям. Данный вывод может свидетельствовать о грамотном, но не безошибочном подборе персонала директора предприятия.

При изучении возможностей личностного и профессионального роста выявлены следующие результаты. 55,7% сотрудников организации считают, что их материальное благополучие зависит от уровня их профессионализма и результатов труда. 32,1% работников не уверены в этом. 12,2% - убеждены, что материальное благополучие абсолютно не связано с их уровнем профессионализма и не зависит от результатов их деятельности. Данные показатели говорят о том, что, примерно, половина сотрудников организации материально не мотивированы на рост своего профессионализма. 55,7% персонала считают, что не могут оказывать влияние на рост своей заработной платы. Следовательно, они не заинтересованы в качестве выполнения своей профессиональной деятельности, поскольку это материально не оценивается. Большинство членов коллектива (67,1%) не имеют возможности оказывать влияние на формирование социального пакета (обеспечение жильем, накопление пенсионного фонда и др.), но больше половины сотрудников (62,9%) указывает на наличие возможности получения необходимой медицинской помощи. 78,5% работников имеют возможности профессионального развития и половина сотрудников (50%) - повышения квалификации, 28,5% - карьерного роста. У 61,4% персонала имеется возможность поддерживать свою физическую форму, 81,4% - уделять достаточное время своей семье, 57,1% - имеет хобби.

Анализ результатов по данному фактору позволяет сделать следующий вывод. Большинство сотрудников коллектива имеют возможность поддерживать свое здоровье, физическую форму, уделять необходимое время семье, любимому делу. В организации для них созданы условия для профессионального роста, повышения квалификации и для большей четверти есть возможность карьерного роста. Результаты исследования убедительно показывают роль материального стимулирования для профессионального развития персонала. Это один из стимулов рациональное использование, которого, повысит эффективность деятельности организации.

Рассматривая фактор эффективности деятельности высшего управленческого состава на основе полученных в исследовании результатов, можно сделать следующие выводы. 90,5% сотрудников организации удовлетворены деятельностью высшего эшелона власти. Они ценят и уважают высшее руководство (91,5%), поскольку считают его прогрессивно мыслящим (87,6%), эффективно планирующим развитие предприятия (82,9%), продуктивным (88,6%), умеющим координировать деятельность подчиненных (87,6%). Высший управленческий состав позволяет сотрудникам участвовать в обсуждении актуальных проблем предприятия (70%), своевременно обеспечивает персонал необходимой информацией (52,8%). Создает необходимые условия для работы (80%), благоприятную рабочую атмосферу (71,5%), помогает сотрудникам в осуществлении профессиональной деятельности (76,2%) и интересуется их мнением по организации производства (71,5%). 87,2% работающего персонала высказали мнение о том, что они гордятся своим предприятием.

Подводя итог данным выводам, можно констатировать, что высшее руководство ОАО «ФОРУМ» имеет высокий авторитет у подчиненных и является эффективным. Для роста эффективности управления целесообразно своевременно обеспечивать персонал необходимой информацией (по этой характеристике зафиксиро-

рован самый низкий результат), больше привлекать сотрудников к обсуждению важных проблем предприятия, помогать в осуществлении профессиональных задач и улучшать рабочую обстановку.

По изучению *эффективности деятельности среднего и нижнего звена управленческого состава* выявлены следующие показатели. 87,6% работников выразили положительное отношение к непосредственным своим руководителям. Они отмечают, что они (97%) отличаются порядочностью и умением «держать слово», пользуются доверием у своих подчиненных (79%), умеют вести за собой людей не используя власть (82,8%), внимательны к их проблемам (56,2%), занимают активную позицию в решении коллективных вопросов (90,5%), привлекают сотрудников к решению коллективных задач (84,4%), умеют сохранять спокойствие в любых ситуациях (75,8%), умеют четко и доступно давать указания подчиненным (82,9%), конструктивно разрешать конфликтные ситуации (79,1%), осуществляют постоянный контроль за деятельностью подчиненных (81%), часто используют похвалу при оценке подчиненных (75,8%), отличаются оптимизмом (91,4%), обладают чувством юмора (74,3%), являются лидерами в своем коллективе (91,4%).

Показатели, характеризующие управленческую деятельность среднего и низшего управленческого состава, получились высокими, но не сто процентными. Есть характеристики, по которым возможно улучшение показателей. В целом же руководителям среднего и низшего звена необходимо быть еще внимательней к проблемам подчиненных, быть спокойнее в трудных ситуациях и чаще использовать похвалу при оценке их деятельности.

Рассмотрим результаты анкетирования *по фактору оплаты труда*. Полностью удовлетворяет оплата труда 15% сотрудников организации, частично удовлетворяет – 35%. Ровно половина персонала оплата труда не удовлетворяет (50%). Высокая заработная плата у 25,7% персонала, у остальных работников она низкая (74,3%). 37,1% работников считает, что их зарплата соответствует трудовой отдаче, 62,9% - отмечают несоответствие. Большинство членов коллектива указывают на отсутствие задержек по выплате заработной платы – 78,5%, остальные 21,5% работников считают, что задержки по зарплате бывают. 60,1% опрошенных считают, что предприятием ежегодно проводится индексация заработной платы. А вот на наличие нематериальных вознаграждений указывают лишь 21,4% опрошенных. Большинство персонала считают, что нематериальное стимулирование (грамоты, благодарственные письма, ценные подарки и т.д.) в организации не применяется (78,6%).

Результаты по данному фактору позволяют сделать заключение о том, что половина сотрудников коллектива недовольна оплатой своего труда, примерно 1/3 персонала считает оплату своего труда не справедливой, не соответствующей трудовой отдаче. Большинство работников отмечают и положительные стороны оплаты труда на предприятии. Это отсутствие задержек по выплате зарплаты и наличие ежегодной компенсации по факту инфляции. Коллективом так же отмечается отсутствие нематериальных стимулов в работе. В целом в коллективе сотрудников ОАО «ФОРУМ» 47,2% считают себя материально обеспеченными, остальные 52,8% – нет.

Данные результаты говорят о том, что для повышения эффективности деятельности персонала необходимо использовать как материальное, так и нематериальное (социально-психологическое) стимулирование. Фактор по оплате труда единственный не вызывающий удовлетворенности у персонала, поэтому ему надо уделять особое внимание. Можно спрогнозировать, что низкая зарплата и ее несоответствие трудовой отдаче может вызвать отток дипломированных, востребованных на рынке труда специалистов, что отрицательно скажется на эффективности деятельности организации. Но, высокие показатели по остальным 6 факторам оказывают большое сдерживающее влияние, обеспечивая отсутствие текучести высокопрофессиональных кадров.

По фактору условий труда выявлены в большинстве случаев положительные результаты. В целом довольны условиями труда 88,6% персонала. Рабочее место у 50% работников соответствует санитарно-гигиеническим нормам (температура в помещении, шумоизоляция, освещение и др.), у оставшейся половины персонала есть претензии по несоответствию. На соблюдение в организации режима труда и отдыха указывает 97,1% работников, на оптимальную интенсивность труда – 83,4%, на плановость в работе – 75,8% исследуемых, на использование в работе современного оборудования – 61,5% опрошенных, на комфортные условия рабочего места – 50,1%.

Таким образом, в целом персонал доволен условиями труда. Необходимо обратить внимание на оборудование (указывается высокая степень износа и устарелость). Целесообразно повысить и плановость в работе, что непременно положительно отразится на интенсивности в работе.

Теперь остановимся на факторе социально-психологического климата в коллективе. Своим коллективом довольны 97,1 % сотрудников, что свидетельствует о благоприятном психологическом климате в организации. В коллективе оказывается поддержка друг другу в решении трудных производственных задач, так считают 95,7% опрошенных. 84,3% сотрудников предприятия используют конструктивные способы решения конфликтных ситуаций. В коллективе присутствует уважение интересов друг друга, об этом свидетельствуют ответы 85,8% работников. Существует взаимовыручка (97,1%), члены коллектива прислушиваются к мнению друг друга (97,1%). В организации принято проведение совместных праздников (94,3%). 83,9% работников считают свой коллектив сплоченным.

Данные результаты убедительно показывают, что высшему руководству удалось сформировать сплоченный коллектив, где существуют доброжелательные и конструктивные взаимоотношения.

Таким образом, на основе проведенного анкетирования, направленного на изучение удовлетворенности мотивов трудовой деятельности, нами выявлено, что большинство сотрудников ОАО «ФОРУМ» осуществили правильный выбор своей профессиональной деятельности, т.е. осуществляют свой труд на основе природной предрасположенности к ней, согласно своим способностям и склонностям. Примерно половина сотрудников считают себя материально обеспеченными. Высшее руководство предприятия имеет высокий авторитет у подчиненных и является эффективным. Ему удалось сформировать сплоченный и дружный коллектив. Средний и низший управленческий состав так же пользуется авторитетом у своих подчиненных. Персонал организации в целом доволен условиями труда. Большинство сотрудников коллектива имеют возможность поддерживать свое физическое здоровье, уделять необходимое время семье, любимому делу. В организации для них созданы и условия для профессионального роста, повышения квалификации. В целом в коллективе ОАО «ФОРУМ» сложился благоприятный психологический климат, но проявляется недовольство по оплате труда. 1/3 персонала считает ее не справедливой, не соответствующей трудовой отдаче, отмечая при этом и положительные моменты. Это отсутствие задержек по выплате зарплаты и наличие ежегодного увеличения.

Проведенное исследование позволило выделить приоритетные направления стимулирования персонала и точно определить место воздействия на мотивы и потребности трудовой и профессиональной деятельности работников для повышения эффективности деятельности организации.

Список использованной литературы

1. Вудкок М., Френсис Д. Для руководителя-практика: Пер. с англ. М.: «Дело», 1991.-320 с.
2. Клегг Б. Как мотивировать людей / Пер. с англ., под ред. И.В. Андреевой. - СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003.-224 с.
3. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. Часть 3. Управление персоналом. - М.: Ника, 1992.
4. **Организационная психология** / Сост. и общая редакция Л.В.Винокурова, И.И.Скрипюка – СПб.: Питер, 2000.- 512 с.
5. **Розанова В.А.** Психология управленческой деятельности. М.: Издательство «Экзамен», 2003.-192 с.

МЕСТО СОЦИАЛЬНО-СТАТУСНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ

Оноприенко Л. И.

*ГОУ ВПО «Самарский государственный архитектурно-строительный университет»,
филиал в г. Белебее Республики Башкортостан*

Личность – система социальных качеств человека, которые позволяют ему выступать в качестве субъекта и объекта актуальных общественных отношений. Личность, как представитель той или иной социальной общности, занимающей определенный социальный статус, обладает такими социальными качествами, как потребности, способности, интересы, мотивы, социальные установки и ценностные ориентации. Социально-статусные ориентации являются составной частью всей системы ценностно-мотивационной сферы личности. Исходя из определения социального статуса, как положения индивида или общности людей в социальной структуре общества, мы относим к социально-статусным ориентации на уровень дохода, образования, престижа, обладание властью, собственностью. А также ориентации на определенный образ жизни, ценности и нормы поведения. То есть мы анализируем иерархический аспект социального статуса и те ориентации, которые в совокупности показывают направленность личности на принадлежность к той или иной социальной общности в системе социального неравенства.

Чтобы определить место социально-статусных ориентаций в структуре личности, необходимо установить их соотношение с потребностями, интересами, мотивами и целями деятельности индивида, то есть ответить на вопрос, как тот социальный опыт, который усваивается и воспроизводится личностью в процессе социализации, преломляется самой личностью и проявляет себя в ее действиях и поступках.

Потребности можно рассматривать как осознанную нужду человека в чем-либо, что ему не достает для нормального существования и развития. В науке существует множество типов классификации потребностей. Если использовать иерархию потребностей А. Маслоу [3, с.487-496], то можно выделить основные их группы, которые будут оказывать влияние на формирование социально-статусных ориентаций. Потребности первого уровня, то есть, безопасности, долговременного выживания и стабильности, означают направленность личности на достижение определенных целей, таких как: приобретение профессии и устройство на стабильную, хорошо оплачиваемую работу, создание сберегательных счетов, решение жилищно-бытовых проблем, сохранение законности и порядка в обществе и другие. Потребности второго уровня – в принадлежности и любви, побуждают человека к установлению отношений с другими, то есть к созданию семьи и вхождению в социальные группы. Потребности самоуважения и уважения другими означают стремление добиться определенного статуса, престижа, признания, независимости и свободы. Таким образом, социально-статусные ориентации детерминируются потребностями личности, в то же время, статусная принадлежность к той или иной социальной общности, группе или слою, оказывает влияние на формирование тех или иных потребностей. То есть, потребности можно рассматривать не только в качестве мотива деятельности, но и в качестве отражения социального статуса в обществе.