Трифоненкова В.В.

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Эффективная мотивация трудовой деятельности работников предприятий всегда является одной из основных задач управленческого персонала. Каждый человек - это уникальный и сложный мир, обладающий множеством особенностей. Атмосфера благоприятствующая, или наоборот, препятствующая формированию позитивной мотивации работника, создается теми критериями и ценностями, которые определяют работу механизма рыночного хозяйства. Трудовая деятельность, как и другая человеческая деятельность, полимотивирована т.е. формируется под влиянием множества иерархически связанных между собой мотивов.

Среди них можно выделить общие социально-экономические условия труда (форма собственности, наличие социальных гарантий, демократизация и др.), специфические условия, характерные для данного вида деятельности; индивидуально- психологические особенности работника.

На определенном этапе, общие социально- экономические условия, которые являются определяющими, остаются достаточно постоянными. Поэтому основное влияние на формирование отношения к труду будут оказывать специфические условия, являющиеся более динамичной сферой (отраслевые особенности труда, фондовооруженность труда, изменение характера труда, внедрение новых технологий и т.п.)

Индивидуально- психологические особенности человека- представляют собой сложившуюся под воздействием всех факторов систему трудового поведения работника, его трудовой активности или пассивности, осознанного отношения к труду, представленного в системе показателей субъективного и объективного характера: количество труда, его интенсивность, качество труда, производительность, удовлетворенность трудом, инициативность, наличие творческого подхода к выполнению работы и т.д.

Являясь фактором мотивационных установок, трудовое поведение работника пассивным, а осуществляет обратную связь с системой мотивации, заключающуюся в изменении скорости продвижения работника по ступеням, уровням развития его трудовой мотивации от материальной заинтересованности, основанной исключительно на материальном стимулировании, через заинтересованность социальную к непосредственно трудовой.

Мотивации труда, включает несколько уровней в зависимости от того, какие потребности – материальные, социальные или духовные преобладают на данной стадии жизненного и трудового цикла работника.

Первоначальную информацию о мотивах трудового поведения будущего работника можно получить, анализируя анкету поступающего на работу.

Необходимо для этого, чтобы достаточно разносторонне ознакомиться с объективными характеристиками претендента на ту или иную должность с целью выбора наиболее подходящего работника на ту или иную должность. Анкета позволяет узнать возраст, семейное положение, наличие детей в се-

мье, социальное происхождение и род занятий его родителей. Эти данные т позволят судить о династических традициях в выборе профессии, о насущности мотивов по обеспечению необходимых жизненных благ, о возможных требованиях к карьере. Данные об образовании и знании иностранных языков позволяют определить разнообразные сферы применения работника, и судить о путях возможного развития карьеры сопряженной с совмещением специальностей. Весьма ценные сведения для мотивационной работы можно почерпнуть из данных о предыдущей трудовой деятельности путем анализа действительных причин изменения места работы, продвижения по служебной лестнице, стажа работы на одном предприятии, динамики заработной платы и удовлетворенностью ею работника, желание работать в администрации, конторе, цехе, и т.д.

В этой связи также будут уместны вопросы о личных и профессиональных планах работника на ближайшие пять лет, которые дадут возможность судить о том, насколько реализованы предшествующие планы и удовлетворен ли их реализацией работник.

Далее, необходимо проведение диагностики, осуществление которой позволит выяснить на каком этапе самоутверждения и самовыражения находится работник, какой темп развития карьеры для него наиболее приемлем. Анализ этой совокупности ответов поможет, по нашему мнению, выяснить основной мотив, почему работник хочет занять данное вакантное место (заработок, безопасность, призвание и т.д.), в какой степени может быть использован опыт его работы на предыдущих должностях, и каковы основные материальные стимулы его труда.

Другая группа вопросов касается социальной сферы стимулирования труда и должна включать данные о свободном времени работника, увлечениях, спортивных занятиях, наличия автомашины, членстве в различных клубах, движениях, партиях, профессиональных союзах.

Особый интерес вызывают вопросы о состоянии здоровья работника, наличии хронических заболеваний, поскольку для ряда профессий они напрямую связаны с вопросами о профессиональной пригодности в силу присутствия элементов физического труда.

Одним из важнейших направлений социального стимулирования труда является система дополнительных социальных выплат, действующая в рамках программы медицинского обеспечения, социального страхования, пенсионного обеспечения, программ выплат по временной нетрудоспособности, программ помощи носителям вируса СПИДа, работникам, злоупотребляющим алкоголем и курением. Имея данные медицинского осмотра можно судить о той доли выплат, на которую будет претендовать нанимающийся работник. Сопоставление этой доли с предлагаемыми результатами труда позволит, с одной стороны, сделать вывод о целесообразности найма, а с другой стороны, при позитивном решении - использовать выплаты в мотивационной работе.

Другими важнейшими источниками информации для кадровой службы на предприятиях может послужить применение тестов и опросов, проводимых

при найме на работу работников, их продвижение по службе. В частности эти тесты должны делать акцент на наличие интеллекта, на умственную зрелость и способности, на честность, личные качества, удовлетворенность работой социальной службы, оценку не реализованного потенциала, оценку управленческих качеств личности. Тестирование может проводиться в любой тематике, интересующей менеджера по управлению человеческими ресурсами, в том числе и целенаправленно по определению мотивации трудовой деятельности персонала. Неоценимую помощь в этой работе должны приносить личные беседы, интервью, когда заботы людей обсуждаются в доброжелательной и искренней обстановке. Позитивные решения проблем, должны всегда находиться в компетенции менеджера, укрепляя его авторитет, создавая дух единой команды, тем самым, рождая сильную корпоративную культуру.

Литература:

Мескон М., Альберт М.,Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер, с анг.- М.: Дело ЛТД, 1999
Практикум по основам экономической теории С.И.Иванова 2004
Албегова И.М. Емцов Р.Г., ХолоповА.В. Государственная экономическая политика.М., 1998
Львов Д.С., Овсиенко Ю.В. Об основах направлениях социально- экономических преобразований //Экономическая наука современной России, 1999 № 3