

В настоящее время человеческий фактор все более влияет на социально-экономическое развитие государств, характер деятельности, эффективность и конкурентоспособность организаций, крупных компаний. Несмотря на внедрение во все сферы современных технологий по автоматизации, информатизации, компьютеризации..., роль человека остается велика. Его ресурсы привлекают внимание как теоретиков, так и практиков. Ведутся разработки по созданию и применению технологий по выявлению человеческого потенциала, его развитию, использованию в производстве товаров и услуг, а также продаже на рынке труда. Одним из перспективных направлений является совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала.

Несмотря на достаточный уровень теоретических и практических разработок в области мотивации труда, они не используются в должной мере руководителями образовательных организаций. Представления менеджеров о факторах, влияющих на трудовое поведение работников, не соответствуют действительности.

Существует множество теорий мотивации: содержательные теории мотивации основаны на идентификации тех внутренних побуждений, которые заставляют людей действовать так, а не иначе; процессуальные теории мотивации, в которых акцент делается на процессы выбора поведения, способного привести к желаемым результатам.[1]

На наш взгляд, наиболее подходит для построения системы постоянного привлечения и стимулирования персонала типологическая модель И. Герчикова. В модели И. Герчикова выделяются четыре базовых типа мотивации достижения и один тип мотивации избегания:

Инструментальная мотивация. Сама работа не является для такого работника сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Но его интересуют не любые деньги, а именно заработок; поэтому он будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться.

Патриотическая мотивация. Основана на высоких моральных, религиозных, идеологических соображениях, на убеждении работника в своей нужности для организации. Такой работник способен «загореться» перспективной стратегией, которая выдвинута руководством, и будет работать с полной отдачей, способствуя воплощению этой стратегии.

Профессиональная мотивация. Работник этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Отличается развитым профессиональным достоинством.

Хозяйская мотивация. Выражается в добровольном принятии работником на себя полной ответственности за выполняемую работу. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля. Но «хозяином» очень трудно управлять – он суверенен и не только не имеет нужды в приказах или наказаниях, но и не терпит их.

И главное, В.И. Герчиков обнаружил: есть категория людей, которые вообще не стремятся работать, и делают лишь то, за что их не накажет начальник. Он назвал данный тип мотивации *люмпенской*. Работник этого типа обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация, и он не стремится ее повышать; он безответственен и старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; он сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление – минимизировать свои тру-

довые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. В силу этих качеств он как работник ценится невысоко, не может обеспечить себя своим трудом и смирился с этим. Однако он удобен: ему можно поручить работу, на которую не согласятся работники других типов мотивации.

Конечно, чистые типы в природе встречаются редко – у каждого работника в определенном соотношении пересекаются два, а то и более видов трудовой мотивации.[2]

Анализ мотивационных профилей работников сферы образования на основании использования теста «Оценка мотивации» И. Герчикова дал следующие результаты. На первом месте - профессиональный тип трудовой мотивации (30%). Это означает, что сотрудники стремятся к самосовершенствованию и самореализации в выбранной ими профессиональной сфере. Второе место в иерархии мотивационного профиля занимает хозяйственный тип (24%). Сотрудник с таким типом мотивации щепетильно относится к своей работе, выполняет ее с присущим ему перфекционизмом, свободно принимает на себя ответственность. Третье место делят между собой инструментальный и патриотический тип с общим количественным показателем в 16%. Работникам важно общественное признание их незаменимости в образовательной организации, а также денежное вознаграждение за их профессиональную деятельность, но эти стремления не являются первостепенными и составляют достаточно небольшой процент в мотивационном профиле. Наименьшее число процентов было набрано по типу «люмпенизированный» (14%).

Исходя из сложившейся оценки, и для достижения цели применяемой системы мотивации и стимулирования, а так же решения вытекающих из нее задач становится ясно, что необходимо применяемые стимулы приводить в соответствие с характерным мотивационным профилям сотрудников университета: научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного. Речь идет о социальных гарантиях, управлении карьерой, благоприятных условиях труда, поощрениях, делегировании полномочий, причастность к корпоративной культуре. [3]

Таким образом, каждая организация стремится повысить свою эффективность, конкурентоспособность на рынке товаров и услуг. В современных условиях все больше грамотных руководителей сосредоточивают свое внимание на персонале, его потенциальных возможностях и стремятся за счет этого повысить социально-экономические показатели вверенных им структур. Сфера образования не исключение. Здесь тоже важно умело и эффективно управлять процессами оказания образовательных услуг, ведения научно-исследовательской работы.

Необходимо непрерывно искать новые формы и способы активизации включения в трудовой процесс всех заложенных в сотрудниках возможностей. Одним из главных рычагов воздействия является система мотивации и стимулирования, которая претерпевает постоянные изменения, направленные на оптимизацию ее структуры и повышение действенности.

Список использованных источников:

1. Виниченко М.В. Совершенствование мотивации персонала в условиях экономического кризиса // Социальная политика и социология. – 2012. – № 5. – С. 97.
2. Воробьева М.А., Дворникова М.Ю., Журавлева Е.С., Терещенко К.В. Особенности трудовой мотивации сотрудников образовательной организации // Педагогическое образование в России. – 2018. – №5. – С. 74 – 80.
3. Бахчирева Ю.С. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала как гарантия успешного внедрения управленческих инноваций на предприятии // Вестн. Волгогр. Гос. Ун-та. Сер. 10, Иннов. деят. – 2016. - №1(20). – С. 14 – 20.