

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Салимонович А.А.

Научный руководитель – ст.преподаватель Дудкина Г.В
Сибирский федеральный университет, г.Красноярск

Проблема мотивации работников предприятия является актуальной, так как от степени сформированности и развития системы мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и качество продукта предприятия, эффективность и производительность многогранной социально-экономической деятельности, особенно, в области внедрения в производство инновационных процессов. Успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. И в этом аспекте процесс профессионального совершенствования персонала взаимосвязан с процессом формирования системы мотивации на предприятии.

В практике управления мотивационной системой предприятия администрация совершенствует процесс повышения квалификации персонала разных уровней, понимая, что именно обученный, высококвалифицированный персонал и будет решающим фактором в выживании и развитии предприятия. Наиболее востребованным становится аналитический подход, результатом которого являются оптимальные методы, формы и способы профессионального совершенствования.

На кафедре «Менеджмент высоких технологий» в рамках дипломной работы проводится исследование процесса профессионального совершенствования персонала. А именно определяются факторы, прямо и косвенно влияющие на мотивацию профессионального совершенствования.

Применение любой теоретической разработки на практике требует изучения не только внешней среды, на базе которой она будет развертываться, но и внутренней среды, то есть самого человека.

Поэтому в основу работы положен анализ процесса мотивации с позиции самосовершенствования на основании теорий Маслоу, МакКлелланда, Портера – Лоулера.

«С развитием человека как личности расширяются его потенциальные возможности, потребность в самовыражении никогда не может быть полностью удовлетворена. Поэтому и процесс мотивации поведения через потребности бесконечен» - преположил в 1954 году в своей работе «Личность и мотивация» Абрахам Маслоу. Затем, подробно описал факторы, влияющие на мотивацию личности.

Все другие подходы уместаются в рамки, заданные его теорией, и мотивационные факторы, которые выделяют авторы этих теорий, не выходят из этих рамок, лишь устанавливают новые связи между ними.

Следует отметить, что в каждой из данных моделей прослеживается необходимость в самосовершенствовании, например, через власть (теория МакКлелланда). Каждый стремится удовлетворить свои потребности, достичь чего-то большего.

В теории же Портера-Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты посредством улучшения своей работы, своих знаний. Исследования, подтверждают точку зрения Портера и Лоулера о том, что высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его.

Каждая теория мотивации пытается найти универсальный подход, применимый к любому человеку в любой организации (не будучи предназначенной для этого), но этим лишь приоткрывает новый пласт человеческой психики.

Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека. Поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

На основе исследования было выделено несколько факторов, влияющих на мотивацию профессионального совершенствования, а именно:

- Личная выгода (стремление к развитию, самосовершенствованию);
- Самовыражение. На практике речь идет о том, насколько люди могут использовать на работе свои сильные качества, новые знания, о соответствии требований, предъявляемых работой, и уровня своего мастерства.
- Карьерный рост.
- Возможность работать самостоятельно, сбалансированность власти и ответственности.
- Рост оплаты труда; различные льготы (доплаты за квалификацию)
- Обратная связь. Положительное или отрицательное подкрепление, полученное от начальника, коллег по работе или подчиненных и связанное с успешностью работы, увеличивает удовлетворенность работой. Необходимо отметить, что мнение о работе других само себе увеличивает мотивацию.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека к совершенствованию, стремлению отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны; что потребности нельзя непосредственно наблюдать или измерить, о них можно судить лишь по поведению людей (потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной в дальнейшем).

В то же время, как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте и направлена на определение уровня эффективности выполнения работы. Выбор метода оценки персонала для каждой конкретной фирмы является уникальной задачей, решить которую может только руководитель самой организации.

В практике работы предприятий Красноярского края проблема адекватной и точной оценки труда отдельного сотрудника до сих пор остается нерешенной. Это означает, что модели трудовых отношений и управления человеческим фактором должны быть серьезно реформированы.

Однако в последнее время все чаще используется универсальный комплексный метод - метод оценочных центров, который вобрал в себя элементы многих методов, для достижения максимально объективного анализа персонала. Данный метод применен и в работе.

Использование метода позволяет не только объективно и точно провести оценку, но и обеспечить мотивацию людей, нацелить их на достижение поставленных задач. Знания, умения и профессионально важные качества оцениваются по специально разработанным критериям оценки, полученным в результате анализа работ.

Так, возможными критериями являются: стремление к продвижению по служебной лестнице; общие умственные способности; организованность и способность к адекватному планированию карьеры; необходимость надежности положения; самооценка;

первостепенность работы; способность работать длительный период времени без достаточного вознаграждения с перспективой получить награду позже; способность к творчеству; способность выделить положительные стороны деятельности фирмы в отношении к персоналу; степень эмоциональной зависимости от руководства; соответствие жизненных целей реальным возможностям и обстановке.

На основании оценки делается заключение для принятия административных решений: повышения, понижения по работе; перевода на другую работу; поощрения, наказания; направления на обучение, переподготовку; прекращения трудового договора. Также оценка эффективности труда работника позволяет информировать об относительном уровне его работы. Определить сильные и слабые стороны трудовой деятельности и скорректировать своё поведение. Результат оценки сам по себе является важнейшим мотивом поведения, а выявление сильных работников позволяет администрации объективно их вознаграждать.

Ведь все больше организаций мотивирует сотрудников к обучению, проводит широкомасштабное обучение персонала разных уровней, понимая, что именно обученный, высококвалифицированный персонал и будет решающим фактором в выживании и развитии предприятия.