

К ПРОБЛЕМЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Профессиональное развитие личности зависит от разнообразных субъективных и объективных факторов. В числе объективных можно выделить социально-экономические условия, уровень безработицы, особенности системы образования и т. д.; к субъективным факторам относятся способности, уровни самооценки и притязаний, характеристики познавательных процессов и особенности мотивационной сферы.

Последний фактор кажется нам одним из самых важных.

В настоящее время на многих крупных промышленных предприятиях Уральского экономического региона сложилась такая ситуация, когда в существующем экономическом положении остро встала необходимость в мотивации персонала. Современным руководителям трудно найти эффективные способы мотивации, в связи с тем, что главным мотивирующим фактором, на их взгляд, является материальное вознаграждение, а дифференцированная система заработной платы и премиальных поощрений еще недостаточно развиты. Большинство наработок по повышению мотивации сотрудников, использовавшихся и приводящих к хорошим результатам в советское время, отвергается. На наш взгляд, целесообразно использовать старые приемы, немного модифицировав их.

В психологии выделяют два вида теорий мотивации: содержательные и процессуальные.

Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних побуждений, которые заставляют людей действовать так, а не иначе. К содержательным теориям относят работы А. Маслоу, Д. Мак-Клеланда, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, Р. Хакмана и Г. Олдхема, Р. Стирза и Л. Лапортера.

Процессуальные теории мотивации основываются в первую очередь на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. Таким теориям относятся теория ожидания В. Врума, модель мотивации Портера-Лаулера и модель мотивации Ф. Каста и Дж. Розенцвейга.

В своей работе мы руководствовались содержательными теориями мотивации.

Потребности, вызывая у человека стремления к их удовлетворению, могут использоваться для создания таких ситуаций, которые бы полностью или частично, их удовлетворить посредством желаемого руководителями поведения, направленного на достижение целей организации.

Потребности, являясь мотивом к действию, концентрируют поведение на достижение целей. Хотя потребности невозможно наблюдать непосредственно, большинство психологов считают возможным их измерение с помощью специальных тестов.

Личностные ценности, являясь одним из источников мотивации ее поведения, представляют собой социальные ценности, опосредованные жизнедеятельностью индивида.

В формировании трудовой мотивации основная роль принадлежит характеру усвоенных индивидом трудовых норм и ценностей. Включаясь в трудовую деятельность, человек знает, какие интересы он хотел бы реализовать. Ценностное сознание определяет смысл и цели труда, преломляется через практические требования и обуславливает конкретную мотивацию. Она и определяет пути и способы реализации целей.

Таким образом, цель нашей работы – исследовать структуру профессиональных мотивов сотрудников и разработать практические рекомендации по управлению и развитию системы мотивации.

В связи с тем, что усвоенные человеком ценности участвуют в формировании структуры профессиональных мотивов, мы использовали именно эту категорию для исследования.

Исходя из основной цели нашей работы, мы поставили перед собой следующие задачи:

- провести теоретический анализ литературы по проблеме мотивации к труду;
- выбрать соответствующие методики;
- осуществить диагностику профессиональных ценностей;
- проанализировать результаты диагностики;
- составить научно-практические рекомендации для специалистов отдела кадров;

В соответствии с выделенными задачами, мы построили нашу дальнейшую работу.

В своем исследовании мы использовали две методики: 1) ранжирование ценностей по типу методики Рокича; 2) методика «Пиктограммы», основанная на пиктограммах, которые предложил А. Р. Лурия.

После анализа результатов мы установили, что существенных различий в выделении профессиональных ценностей сотрудниками вышеперечисленных отделов не наблюдается. Большинство опрошенных сотрудников отдела маркетинга, сбыта и производственного отдела основными профессиональными ценностями для себя выделили:

- материальные условия – 100 %
- условия труда – 59 %
- карьера – 48 %
- профессиональное признание – 40 %
- возможность профессионального обучения и повышения квалификации – 34 %

Таким образом, при невозможности значительно улучшить материальные условия работы руководитель для повышения мотивации к труду может использовать остальные переменные стимулы, значимые для сотрудников рассматриваемых отделов.

По результатам исследования нами были разработаны следующие рекомендации по повышению мотивации:

- полезно было бы разработать вместе с сотрудниками критерии эффективности их деятельности, на основе чего регулярно выявлять лучшего работника (по итогам недели, месяца и т. п.) и отражать результаты на графике. По итогам возможно какое либо вознаграждение за удержание первого места. В качестве вознаграждения кроме премий могут выступать почетные грамоты, значки, статьи с фотографиями в стенгазете и т. п.;

- развивать премиальный фонд, учитывая при назначении премий эффективность деятельности сотрудников;

- привести профессиональное обучение в единую, хорошо отлаженную систему, разработать индивидуальный план профессионального развития каждого сотрудника;

Существенным стимулирующим фактором может выступать проведение различных тренингов (партнерского общения, взаимодействия, развития творческих способностей), создание клубов по интересам.

Кузнецова О. В.

РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО САМОСОЗНАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ АГРАРНОГО КОЛЛЕДЖА

Анализ философских, психологических, социологических исследований дает основание утверждать, что изучаемая нами проблема формирования и развития педагогического самосознания преподавателя аграрного колледжа является достаточно актуальной и значимой в контексте личностно ориентированного профессионального образования.

Успешное реформирование среднего профессионального образования связано прежде всего с квалификационной деятельностью преподавателей теоретического обучения. Именно от профессиональной компетентности преподавателей зависит перспектива развития этого вида образовательного учреждения. Колледж – достаточно сложный и важный социальный институт. В нем должны работать преподаватели с высоким уровнем педагогического самосознания, так как развитость последнего, в значительной мере влияет на результаты и качество педагогического процесса.

Результаты опытно-экспериментальной работы, проведенной в девяти аграрных колледжах Оренбургской области показали, что, во-первых, педагогическое самосознание преподавателя теоретического обучения определяется уровнем его понимания сущности обучения в профессиональной подготовке специалистов сельского хозяйства – бухгалтеров, менеджеров, экономистов, технологов и т. д. во-вторых, степенью точности представлений о себе как профессионале, как субъекте общения, отношений, саморазвития.

Исследования показали, что положительные изменения в структуре педагогического самосознания происходят в процессе разрешения противоречия