

Особенности мотивационной деятельности высшего учебного заведения

Шевря Мирослава Юрьевна

ассистент, соискатель научной степени

Карпатский институт предпринимательства ВУЗ "Открытый международный университет развития человека "Украина", факультет менеджмента, Хуст, Украина

E-mail: mirosoya@gala.net

Мотивацию определяют, во-первых, как совокупность факторов, что поддерживают и направляют, то есть определяют поведение человека; во-вторых, как побуждение, которое вызывает активность организма и определяет ее направленность; в-третьих, как совокупность движущих сил, которые побуждают человека к выполнению определенных действий. [1, 2]

Анализ деятельности территориально отделенного подразделения ВЕЗа дает возможность осознать общую тенденцию процесса мотивации сотрудников и сделать выводы относительно последующего развития данной сферы деятельности учреждений образования. Но необходимо отметить, что возможное некоторое несоответствие проведенного анализа одного подразделения ВУЗа частной формы собственности общей тенденции в данной отрасли.

Для оценки мотивации труда в высшем учебном заведении нами было проведено анкетирование, результаты которого проанализированы и сделаны некоторые выводы относительно уровня мотивации труда.

Опросом охвачено 28 работников. Мы предлагали респондентам отметить соответствующие их мнению варианты ответов на разные вопросы.

Такая маленькая выборка дает возможность действительно учесть решение сложных вопросов в небольших коллективах, а главное — ее репрезентативность подтверждается исследованием специалистов СНГ А. Давыдов).

В целом данные опросы свидетельствовали, что управление персоналом, и непосредственно мотивацией труда персонала не является эффективным в достаточной мере, однако существуют достаточные резервы в усовершенствовании системы мотивации труда.

Проведенный анализ представил следующие результаты:

1. Материальное вознаграждение. Несмотря на то, что заработная плата является доминирующим фактором мотивации труда, ее мотивирующее значение можно либо повысить, либо снизить (по данным опроса 90% респондентов неудовлетворены заработной платой).

2. Моральное стимулирование. Конечно, занижать роль материальных стимулов для человека неумно, но не нужно забывать о других, не менее эффективных факторах мотивации сотрудников, которые имеют психологическую основу и обращены к ценностям, интересам и потребностям работников. Лишь 28% работников полностью довольны системой морального стимулирования, 48% — не довольны и 24% респондентам — тяжело ответить.

3. Карьерный рост. Представления работников о своей будущей карьере могут стать хорошим стимулом их активности и эффективной деятельности. Конечно, количество руководящих должностей на любом предприятии ограничено, но работники могут расти профессионально. Лишь 2,33% респондентов отметили возможность служебного роста как одну из позитивных сторон своей служебной деятельности, а 50% специалистов не довольны созданными условиями для последующего карьерного роста и 28% работников — довольны.

4. Условия труда. Позитивное психологическое настроение на трудовую деятельность создают условия труда. Когда условия труда достаточно хорошие, то работники не акцентируют на этом своего внимания, и, напротив, если они плохие — это резко снижает мотивацию труда. Условия труда (комфорт, техническое оснащение) оценили 28% респондентов как "нормальные", 52% — "удовлетворительно", 20% — "неудовлетворительно".

5. Возможность самореализации. Рядом с материальными и моральными стимулами, мотивировать высокоэффективный труд могут и мотивы, которые способны удовлетворить потребности в самореализации и самовыражении. По данным опроса возможность реализовать себя в данной отрасли отметили как наиболее привлекательную сторону деятельности (после ответа "возможность постоянного общения с людьми (коллегами, студентами)") 12,5% руководителей, 10,5% специалистов, 37,5% технических работников.

6. Психологический климат. Хороший психологический климат характеризуется высоким уровнем доверия между членами коллектива, требовательностью друг к другу, психологической совместимостью. Так, в институте 32% опрошенных оценивают психологический климат как "нормальный" и столько же респондентов – как "удовлетворительный"; не довольны – 12%.

Анализ проведенного опроса показал, что мотивация труда в институте неэффективна; основным мотивационным факторам не уделяется внимание; условия труда, моральное и материальное стимулирование психологический климат не занимают надлежащего места в практике управления персоналом. Что, в свою очередь, негативно отображается на деятельности института в целом.

Литература

1. Волгіна О.Н. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций.— М.: Издательство "Экзамен", 2002.— 128 с.
2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах.— М.: Вершина, 2006.— 224 с.