

**Формирование профессиональной мотивации у молодых специалистов
посредством совершенствования системы управления охраной труда**

Научный руководитель – Коляда Михаил Георгиевич

Чоботова Светлана Олеговна

Студент (магистр)

Донецкий национальный университет, Донецк, Украина

E-mail: sveta.chobotova97@yandex.ru

В современных условиях конституционного строительства Донецкой Народной Республики как свободного, демократического, социально-ориентированного и правового государства актуальным является вопрос развития профессиональной мотивации у молодых специалистов. Решению данной проблемы может способствовать совершенствование системы управления охраной труда.

Цель данного исследования - изучение и анализ основных особенностей формирования профессиональной мотивации у молодых специалистов посредством совершенствования системы управления охраной труда.

Научная новизна исследования состоит в том, что делается попытка систематизировать средства мотивирования специалистов, которые могут быть применены в современных условиях формирования кадрового потенциала Донецкой Народной Республики.

Проблема мотивации работников остается одной из самых важных в ряду проблем управления персоналом. Готовность и желание сотрудников выполнять свою работу является одним из ключевых факторов успеха организации. Опираясь на компетентность работников, их желание качественно решать поставленные задачи и заинтересованность в росте индивидуальных результатов, можно добиться как повышения уровня управляемости персоналом, так и совершенствования методов менеджмента на предприятии.

На примере Общественной организации «Фонд «Единый Донбасс» рассмотрим, какие способы управления охраной труда можно использовать с целью формирования профессиональной мотивации у работников, создания комфортных условий труда и поддержки молодых специалистов на пути к их профессиональной самореализации. Фонд осуществляет деятельность в сфере охраны труда в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики [1], Законом Донецкой Народной Республики «Об оплате труда» [2], Законом Донецкой Народной Республики «Об охране труда» [3], Уставом Фонда и иными нормативно-правовыми актами Донецкой Народной Республики.

Так, в Фонде созданы необходимые условия труда, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности сотрудников в процессе осуществления трудовой деятельности, регулируемые Законом Донецкой Народной Республики «Об охране труда» [3]. В первую очередь, созданы рабочие места, обеспеченные всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно безопасно выполнять свои обязанности, обеспечиваются условия производственной санитарии и гигиены труда.

С целью соблюдения безопасных условий труда, заключены официальные трудовые договоры, установлены еженедельные выходные дни, оплачиваемые ежегодные отпуска. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство руководством Фонда предусмотрены меры поощрения сотрудников.

Мотивирующее воздействие на сотрудников также оказывает поддержка руководства Фонда в реализации их социальных потребностей: в Фонде создана благоприятная социальная атмосфера, ведется работа по устранению психологических барьеров между отдельными группами работников. Одним из примеров мотивации является создание колле-

гиального органа - Молодежного совета Фонда. В рамках его деятельности каждый молодой специалист может развивать свои профессиональные компетенции, совершенствовать организаторские навыки, принимать участие в мероприятиях социально-гуманитарного характера, при этом чувствуя поддержку коллектива.

С целью оказания мотивирующего воздействия на стремление сотрудников к самореализации в Фонде был создан проект «Корпоративный университет», который можно рассматривать как элемент кадровой политики, направленный на обучение персонала и формирование его корпоративной культуры. В рамках проекта еженедельно проводятся тренинги и семинары по актуальным темам охраны труда, психологии профессионального общения, единения команды и т.д. С целью адаптации молодых специалистов на рабочем месте и их дальнейшего саморазвития в 2020 году были проведены следующие семинары: «Стрессоустойчивость и адаптивность», «Иерархия нормативно-правовых актов в системе законодательства Донецкой Народной Республики», «Значение профессиональной мобильности в процессе становления молодого специалиста» и другие.

Стоит отметить, что в общественной организации повышенное внимание уделяется вопросам управления персоналом и совершенствованию системы охраны труда, поскольку эффективное управление кадровой политикой и обеспечение специалистам безопасных условий труда позволяет решать долгосрочные социальные задачи, осваивать новые направления деятельности и адаптироваться к социально-экономическим условиям современной действительности.

Для адекватного восприятия и глубокого понимания потребностей и мотивов молодых специалистов нами была разработана модель формирования их мотивации. Представленная модель позволяет получить четкое представление о структуре потребностей специалистов, их взаимосвязи с различными мотивами и результатом удовлетворения данных потребностей (рис. 1).

Вышеописанные формы мотивации могут быть представлены не только в форме пирамиды, но и расположены в любом другом динамическом порядке. Стоит подчеркнуть, что достижение всех потребностей, даже при сильном мотивирующем воздействии, является невозможным, поскольку если одна потребность удовлетворяется, то ее место занимает другая, а удовлетворенные потребности перестают мотивировать работников.

При условии использования предложенной нами модели профессиональной мотивации, можно достичь объединения интересов руководства и сотрудников, устранить текучку кадров, сформировать сплоченный коллектив, привлечь новых работников. Таким образом, предложенная модель формирования профессиональной мотивации молодых специалистов может быть использована в системе управления охраной труда в организации.

Источники и литература

- 1) Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/> (дата обращения 02.02.2020).
- 2) Закон Донецкой Народной Республики от 06.03.2015 г. № 19-ІНС «Об оплате труда». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda/> (дата обращения 02.02.2020).
- 3) Закон Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 г. № 31-ІНС «Об охране труда». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-ohrane-truda/> (дата обращения 02.02.2020).

Иллюстрации



Рис. 1. Модель формирования профессиональной мотивации у молодых специалистов (по аналогии с пирамидой Маслоу)