

ВЫСОКАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ КАК СЛЕДСТВИЕ ГИБКОГО МОТИВАЦИОННОГО РЕЖИМА

В статье обосновывается идея о том, что возрождение российской промышленности зависит от молодых специалистов, преимущество которых в их личностных свойствах: энергичности, активной жизненной позиции, энтузиазме. Рассмотрены влияние среды на формирование активной жизненной позиции, на интеллект, влияние семьи на выбор профессии и зарождение интереса к определенной области знаний, а также воспитательный момент и его влияние на формирование мотивации к труду молодого специалиста. Проблема повышения эффективности использования человеческих ресурсов в работе с молодыми специалистами актуальна сегодня и требует нового подхода к разрешению.

Ключевые слова: активность, специалист, трудовая среда, мотивация, детерминация, управление, потребности, способности, трудоспособность, методы, производительность, менеджмент.

Новую философию менеджмента порождает переход от принципов административно-командного управления к демократической системе эффективного управления. Менеджмент рассматривается как система действий, обеспечивающая эффективное функционирование организации.

Главной составляющей выступает управленческая деятельность. Эффективное управление персоналом во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом организации, предприятия, познания механизмов эффективной мотивации высокопроизводительного труда, направленной на достижение успеха. Надо отметить, что сама система периода жесткого государственного регулирования цен и заработной платы, результатов производственно-трудовой деятельности и их распределения не требовала такого труда.

Попытки создать эффективную систему стимулирования труда в рамках государственной собственности не принесли ожидаемых результатов. Государственное предприятие всегда работает на цели государства, которое вмешивается в дела этого предприятия. Представитель, делегированный от государства распоряжаться государственным имуществом, например директор завода, не станет действовать энергично и ответственно, как это может частный собственник, рискующий своим имуществом. Необходимо учесть и то обстоятельство, что в современных условиях на промышленном предприятии оплата труда не только низкая, но и не соответствует тем условиям, в каких приходится трудиться. Именно поэтому, чтобы иметь возможность достойно оплатить

* © Свиридова Г.Б., 2012

Свиридова Галина Борисовна (gabot98@mail.ru), кафедра менеджмента Самарского государственного аэрокосмического университета, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

труд работников на современном промышленном предприятии, необходимо осуществлять планирование программ стимулирования на основе объективной оценки вклада каждого работника, который влияет на финансовый результат и эффективность функционирования всего предприятия в целом.

Существующие методы и практика оценки и управления человеческими ресурсами с целью повышения производительной активности, которые весьма интенсивно развиваются в России в последние годы, пока слабо учитываются в работе с молодыми специалистами промышленных предприятий и настоятельно требуют доработки применительно к этой специфической области деятельности. Наладив стабильные отношения между трудом и менеджментом, предприятие может добиться реализации стратегических целей, развить темпы экономического роста.

Особое значение придается молодым специалистам, т. к. именно на них вся надежда по возрождению российской промышленности и в частности аэрокосмической отрасли. Преимуществом молодых специалистов является сочетание их личностных свойств (энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм), отсутствие привычных стереотипов в работе, легкость усвоения информации, нацеленность на получение опыта и на активную работу.

Какая модель личности, модель специалиста необходима обществу в настоящее время? Какая модель поведения, мышления сегодня в моде и востребована?

На сегодняшний день работа в аэрокосмической отрасли утратила свою привлекательность для молодых специалистов. Поиск ответа на вопрос, как и что может помочь вернуть престиж вузам аэрокосмического профиля и престиж участия в трудовой деятельности аэрокосмической отрасли, актуален сегодня как никогда.

Мотивация — процесс, с помощью которого руководитель побуждает себя и других работников к достижению цели.

Как убедить и будет ли честно убеждать молодых специалистов выполнять высококвалифицированную работу качественно и высокопроизводительно за оплату не намного выше прожиточного минимума?

Можно разрабатывать модели поощрения молодых специалистов, можно повышать заработную плату. Но потребности опережают возможности, особенно у молодых. Такой прием, метод, модель мотивации привлечения молодых специалистов дает наглядный результат и быстрый ответ — устраивает ли молодого специалиста предлагаемая оплата труда или нет и какое вознаграждение за свой труд он считает достойным. Другая модель привлечения молодых специалистов к работе в аэрокосмической отрасли может быть построена через воспитательную функцию. Такой путь более долгий и трудоемкий, так как требует больше времени для формирования той модели личности, которая бы приняла условия, предлагаемые на производстве. Воспитание в данном случае рассматривается как планомерное и целенаправленное воздействие на сознание и поведение человека с целью формирования определенных установок, понятий, принципов, подготовки к жизни.

История научных исследований показывает, что проблемой мотивации занимались психологи. А проблемами стимулирования — управленческий аппарат, администрация.

Мотив — побудитель к труду, внутреннее состояние человека. Исходит от воспитательной функции, через окружение, стиль жизни и ценности семьи.

Стимул — средство воздействия. Это внешние побудители, комплекс соответствующих средств (форм, методов). Система стимулирования создается и действует. Мотивация воспитывается и управляется.

Потребности — переживаемые, осознаваемые и неосознаваемые человеком нужды зависимости от того, что необходимо для жизнедеятельности его организма и развития его личности [1].

Не удовлетворив первичных потребностей – в пище, крове, невозможно говорить о самоутверждении (табл. 1).

Таблица 1

Формирование мотивации и действие стимула

Мотивация воспитывается с учетом:	Стимулы создаются и действует через:
психологического типа	ценности
характера	традиции
астрологических характеристик	привычки
	интеллект
Потребности	
формируются через мотивацию:	формируются через стимулы:
а) в самоактуализации (я умею это делать)	а) первичные (физиологические)
б) первичные (физиологические)	б) признание (карьерный рост)

Другими словами, человек может думать о высокопроизводительном труде только тогда, когда удовлетворены его первичные потребности. Иначе он будет бороться за выживание и вся энергия и способности будут подчинены мысли о добывании пищи, крова.

Для привлечения к работе молодого специалиста до некоторого времени было достаточно такого стимула, как заработная плата, социальный пакет и т. п.

С другой стороны, пресыщение в благах успокаивает мысль о продвижении вперед, развитии. Где же та золотая середина, когда можно рассчитывать на повышение эффективности труда, и тот труд, что вдохновляет специалиста к движению вперед? Речь идет о производительной активности специалиста, регулирующей потребности предприятия в таком труде и потребности самого специалиста в своем труде.

Растущие потребности прямо пропорциональны требованиям, предъявляемым рынком к современному специалисту любой отрасли.

Оплата за труд является одним из важнейших стимулов для работников при реализации намеченных планов предприятия. Индивидуальный подход к оплате труда осуществляется из расчета доли участия индивида в общественном производстве. Такой подход возможен на малых предприятиях. Гибкая система оплаты труда имеет как преимущества, так и недостатки. На предприятиях, имеющих сложную инфраструктуру, такая форма невозможна. Для оценки труда работников в настоящее время используется множество показателей, на основании которых формируется базовый оклад. Показатели отражают квалификацию работника, степень сложности и ответственности выполняемой работы, из чего складывается обобщенный коэффициент участия каждого конкретного работника. Коэффициент выведен, но в полемику вступает приоритетность показателей личных затрат различных профессиональных групп.

Последние пять лет приоритеты в потребностях менялись (табл. 2).

Современный специалист предъявляет к своей профессиональной деятельности определенные требования, она должна быть: интересной, достойно оплачиваемой, высокотехнологичной и востребованной. И наряду с этим молодой специалист желает жить достойно, иметь возможность интересно проводить свой отдых, растить и воспитывать своих детей.

Таблица 2

**Ревалентность потребностей по отношению к труду специалистов
в определенном временном периоде**

Временные периоды	Первенство	Приоритеты
Начало перехода к рыночным отношениям	Зарплата	1. Стабильная зарплата 2. Условия труда 3. Соц.-псих. климат в кол-ве 4. Содержание труда
Период развития рыночных отношений	Условия труда	1. Условия труда 2. Зарплата 3. Соц.-псих. климат в кол-ве 4. Содержание труда
Период становления рыночных отношений	Содержание труда	1. Содержание труда 2. Соц.-псих. климат в кол-ве 3. Зарплата 4. Условия труда
Настоящее время	Признание, оценка труда	1. Признание, оценка труда 2. Востребованность знаний 3. Соц.-псих. климата в кол-ве 4. Высокая зарплата

Мотивацию трудовой деятельности человека можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности; мотивы выбора профессии; мотивы выбора места работы. Конкретная деятельность определяется в конечном итоге всеми мотивами (мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние, в свою очередь, определяют мотивы выбора места работы).

Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды в обществе. Для многих имеет значение то, в какой степени профессиональная деятельность может обеспечить их материальное благополучие. Выбор, основанный на интересе к профессии, навеян, как правило, романтизмом – просмотром фильма, литературой. Романтика улетучивается, и остаются суровые будни, к чему человек не готов ни морально, ни физически.

Профессию можно выбирать в зависимости от многих обстоятельств.

Типологические особенности человека, свойства его нервной системы обуславливают склонность к определенному типу деятельности – к работе переменного характера, быстрой, кратковременной и т. д. [2].

Влияние генотипа на различия в специальных познавательных способностях рассмотрены в исследованиях Дж. Ройса (рис. 1).

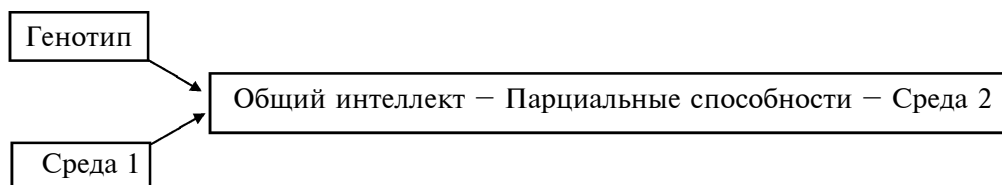


Рис. 1. Детерминация развития способностей:

Среда 1 – влияние среды на общий интеллект; Среда 2 – влияние на интеллект школы, вуза. Парциальные факторы – специфические факторы интеллекта, отвечающие за способности решать отдельные типы задач, связаны со свойствами определенных зон коры больших полушарий головного мозга

Дж. Ройс выдвинул факторную генетическую модель, на основе которой делалась попытка объяснить влияние генофонда и среды на познавательные специальные способности и общий интеллект [2]. Согласно этой модели генетические факторы парциальных способностей влияют на их проявление в фенотипе, а фенотипы отдельных способностей определяют влияние генотипа на общие способности. Дж. Ройс показал, что генетические и средовые детерминанты в равной мере влияют на вариантность генетических признаков.

Различают три типа моделей, объясняющих влияние социальной микросреды на интеллект развивающейся личности: влияние интеллекта родителей на интеллект ребенка; влияние среды на интеллект; средовое влияние, которое в настоящее время вошло в тупик [2].

Современная производственная среда, взаимодействующая с человеком в процессе труда, – это рабочее место с его сенсорным и моторным полями [3].

Среда – это все, что влияет на психику человека, окружающие человека общественные материальные и духовные условия его существования и деятельности. В широком смысле (макросреда) охватывает общественно-экономическую систему в целом: производительные силы, общественные отношения, культуру. В узком смысле (микросреда) включает непосредственно окружение человека: семью, трудовой, учебный коллективы, группы. Среда оказывает решающее воздействие на формирование и развитие личности. Под влиянием деятельности человека она изменяется. И в процессе этих преобразований изменяются сами люди. Влияние среды видно в создании социально-психологического климата трудового коллектива. Трудоспособность и производительность труда зависят от:

- а) социально-психологического климата на производстве;
- б) внешней среды на производстве, материальных условий и обстановки работы;
- в) режима труда, т. е. продолжительности, интенсивности, ритмичности и чередования труда и отдыха;
- г) особенностей взаимодействия системы «коллектив – человек – машина – среда»;
- д) обеспечения безопасности труда.

В последние годы понятие производственной среды все чаще рассматривается не только в гигиеническом, но и в эстетическом плане.

Выбор трудовой деятельности обусловлен, прежде всего, типом личности и средой, в которой эта личность развивалась. При подборе молодых специалистов для работы на промышленном предприятии необходимо учитывать генетические и средовые детерминанты. Но необходимо сказать, что в настоящее время в связи с переходом к рыночным отношениям и сменой ценностных ориентаций сделать это почти невозможно.

Во все времена в разных областях и отраслях трудовой деятельности можно наблюдать династии. Это приветствовалось и в советское время в нашей стране. Сегодня при существующем положении на предприятии традиции прошлого поколения могут быть знакомы молодому специалисту из рассказов старшего поколения. Но при выборе места работы нередко это приводит к разочарованию. Как результат такого факта предприятие получает ненадежного специалиста.

В работе по подготовке и подбору специалистов для промышленного предприятия необходимо учитывать:

- склонность к определенной трудовой деятельности;
- интерес к определенной профессии;
- желание работать в определенной трудовой среде.

С учетом перечисленных параметров мотивация молодого специалиста должна осуществляться начиная с самого раннего этапа подготовки, обучения: в школе;

в вузе на производственной практике; в вузе на преддипломной практике и при написании дипломного проекта.

Но потребности у молодых опережают возможности. Необходимо выработать такую концепцию, гибкий мотивационный режим, при котором цели предприятия и работника совпадают, демонстрируя при этом высокую производительную активность.

В соответствии с понятием производительной активности и мотивационного режима можно предложить механизм управления производительной активностью (рис. 2).

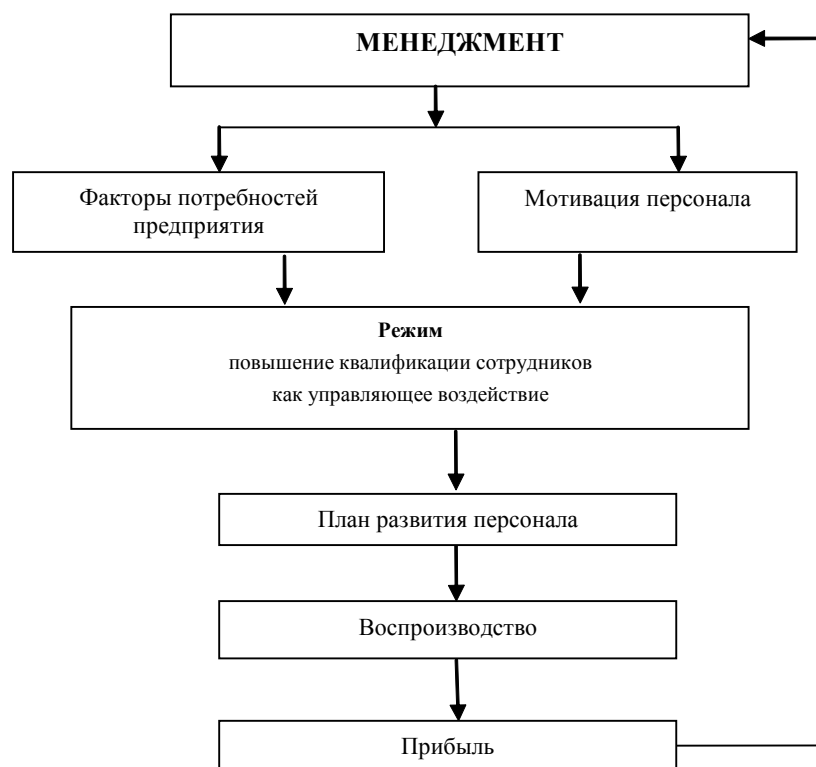


Рис. 2. Механизм управления производительной активностью

Идея состоит в том, что хорошо сбалансированный мотивационный режим должен постоянно воспроизводить в системе планирования условия и средства обеспечения персонала.

Библиографический список

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с. Серия «Мастера психологии».
2. Дружинина В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 1999. 368 с. Серия «Мастера психологии».
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов по экон. специальностям. 7-е изд., доп. М.: НОРМА, 2007. 447 с.

*G.B. Sviridova****HIGH PRODUCTIVE ACTIVITY AS THE RESULT
OF FLEXIBLE MOTIVATIONAL MODE**

All hope to revive Russian industry lies on young specialists, an advantage of whom is in their personal properties: vitality, active life attitude, enthusiasm. The influence of environment on the formation of active life attitude, on the intellect, the influence of family on choosing a profession and the emergence of interest in a specific area of knowledge, as well as educational moment and its influence on the formation of motivation to work a young specialist are viewed. All this is true nowadays so far as the problem of making better use of human resources in working with young people is urgent today and requires a new approach to solving problems.

Key words: activity, specialist, labour environment, motivation, determination, management, requirements, abilities, ability to work, methods, productivity, management.

* *Sviridova Galina Borisovna* (gabot98@mail.ru), the Dept. of Management, Samara State Aerospace University, Samara, 443086, Russian Federation.