

А.М. ШАХИЕВА, А.Н. НУРБАКЫТ, Н.А.ТАЛКИМБАЕВА, Н.Ж. ДАРМЕН
Казахский национальный медицинский университет
имени С.Д. Асфендиярова

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ПОВЫШЕНИЕ ПРИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

В статье рассматриваются распределения ранговых мест мотивации в процессе производительности труда отдельных коллективов.

Методом анкетного опроса врачей многопрофильной клинической больницы, сотрудников небольшой частной фирмы по продажам автомобильных масел и сотрудников высшего учебного заведения мы попытались расставить ранговые места различных групп ценностей, которые могут оказывать влияние на производительность труда.

Ключевые слова: мотивация, производительность труда.

Актуальность. Интенсивное развитие рыночной экономики Казахстана, требует изучения теории мотивации труда и влияние ее на производительность труда сотрудников. В системе повышения производительности труда мотивация сотрудников является одним из самых действенных методов, поэтому правильно построенная стратегия мотивации является резервом будущего успеха во всей организации.

Изучение основ мотивации это довольно сложный процесс, он зависит от условий поведения человека, позволяет руководителю организации построить активную и добросовестную работу сотрудников и приводит к успешному решению поставленных задач. Выбирая оптимальный путь к продвижению организации необходимо ориентироваться на мотивы поведения каждого сотрудника [1].

Для любого начинающего руководителя весьма серьезной проблемой является определение внутренних мотивов каждого сотрудника, когда требуется психологический анализ поведения сотрудника: стремление к лидерству, творчеству и самосовершенствованию, искренняя любовь к своему делу [2].

Как показывает практика для повышения производительности труда общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из сотрудников могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, соответствующее объему реально выполненной работы. Сотрудников следует стимулировать как за большие успехи, так и за выполнение объемов работ в соответствии с графиком или календарным планом [3]. Ведущими в стимулировании производительности труда являются материальные стимулы: дифференцированная оплата труда, премии, почасовая оплата за выполненный объем работ, однако, не стоит забывать о существовании таких факторов как престиж организации, стремление к самосовершенствованию, искренняя любовь к своей работе и самоотдача [4].

Методом анкетного опроса врачей многопрофильной клинической больницы, сотрудников небольшой частной фирмы по продажам автомобильных масел и сотрудников высшего учебного заведения мы попытались расставить ранговые места различных групп ценностей, которые могут оказывать влияние на производительность труда.

Анализ результатов показал, что ранговые места мотивации отличаются не только среди трех групп респондентов, но и среди работников высшего и среднего звена.

Например, опрос сотрудников частной компании по продажам масел для автомобилей показал, что для руководителя компании главная мотивация работы – это повышение престижности собственной фирмы. Работники среднего звена частной фирмы ведущим стимулом повышения производительности труда называют заработную плату, ожидаемые премии, возможность профессионального роста.

Таблица 1 - Распределение ранговых мест роли мотивации в повышении производительности труда сотрудников

Сотрудники	Ранговые места мотивации				
	Зарботная плата	Условия труда	Престиж организации	Возможность профессионального роста и самосовершенствования	Контроль за производством
Частная фирма					
руководитель	3	5	1	2	4
среднее звено	1	4	3	2	5
Многопрофильная клиническая больница					
руководитель	3	2	1	5	4
среднее звено	1	2	5	3	4
Высшее образовательное учреждение					
руководитель	4	3	1	5	2
преподаватель	1	2	4	3	5

Условия труда работники разных отраслей определяют и оценивают неоднозначно:

–Для сотрудников среднего звена частной фирмы производство связано с частыми передвижениями по городу от одного объекта к другому, длительными командировками по Казахстану с экстремальными условиями бездорожья. Таким образом, для сотрудников данной сферы хорошими условиями труда являются: надежное сотрудничество и взаимозаменяемость. Наличие полного взаимного доверия также играет важную роль для реализации слаженной работы коллектива, данные приведены в таблице.

–Для руководителей бюджетных организаций здравоохранения ожидание аудита и внешней контрольной проверки финансово-плановых отделов организации являются серьезным мотивом к усиленной работе по подготовке документации отделов. При этом

отчетливо прослеживается мотив к сохранению престижа организации и уровню заработной платы, на втором ранговом месте врачи и руководители медицинской организации отмечают хорошие условия труда, в том числе наличие современного диагностического оборудования.

–Для руководителя высшего учебного заведения первое ранговое место в мотивации его труда занимает престиж организации, преподаватели на первое ранговое место ставят заработную плату, на втором указывают условия труда: удобное расписание, комфортные классы, оснащение современной аппаратурой и учебниками.

Возможность профессионального роста является очень действенной мотивацией для работников среднего звена небольшой частной фирмы и в коллективах вузов. Поэтому данная мотивация требует от руководителей индивидуального подхода к каждому сотруднику - это достигается предоставлением работнику престижных командировок, привлечением к переговорам с партнерами, предоставлением возможности работы над научными проектами, в том числе и за пределами республики, публичное признание деловых способностей и инновационных внедрений в производство, сотрудники должны видеть результаты своего труда. В вузах и лечебных учреждениях успешно внедрена и действует система дифференцированной оплаты труда, учитывающая все важнейшие показатели деятельности. Данная форма стимулирования производительности труда привела к увеличению научного потенциала сотрудников, увеличению инновационных идей и публикаций.

Выводы:

1. Современная научная литература по проблеме мотивации труда свидетельствует, что мотивация труда персонала, в том числе медицинской организации имеет сложную поведенческую структуру, так как каждый сотрудник соотносит виды и формы стимулирования со своими интересами, потребностями и функциональными способностями. В конечном итоге через систему стимулирования труда он включается в ритм эффективной деятельности.

2. Анализ анкетирования показал, что успех любой медицинской организации во многом зависит от того, насколько подробно и точно выполняется анализ реального состояния дел в области управления всей организации. Новые экономические реформы требуют создания таких условий хозяйствования, при которых персонал необходимо мотивировать, выбирая комплексы стимулов для эффективной трудовой деятельности.

3. В настоящее время в медицинских организациях для эффективного труда работников используются разнообразные методы стимулирования работников. Традиционно к формам стимулирования относят заработную плату, надбавки, доплаты и премии. Отчасти к данным формам относят материальные меры социального характера. Кроме того, широко используются нематериальные виды стимулирования, связанные с социальными потребностями работников.

Таким образом, исследование распределения ранговых мест мотивации в процессе производительности труда отдельных коллективов показывает, что в разных видах деятельности и даже среди отдельных контингентов одного коллектива прослеживаются приоритеты в значении того или иного мотива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1998. – 799с.
- 2 Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учеб. пособие. – СПб.: 2013. - 343 с.
- 3 Шапиро С. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Гросс Медиа, 2008. – 224 с.
- 4 Балтабаева Ш.А Теоретическое обоснование, разработка и оценка внедрения дифференцированной системы оплаты труда врачебного персонала – Алматы: 2014. - 139 с.

А.М. ШАХИЕВА, А.Н. НУРБАКЫТ, Н.А.ТАЛКИМБАЕВА, Н.Ж. ДӘРМЕН

С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті

ЫНТАЛАНДЫРУДЫҢ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕК ӨНІМДІЛІГІН ЖОҒАРЛАТУҒА ӘСЕРІ

Түйін: Мақалада жеке ұжымның еңбек өнімділігі үрдісін ынталандырудың рангілік орнының таралуы қарастырылады.

Сауалнамалық сұрау әдісі бойынша көп салалы клиникалық аурухананың дәрігерлеріне, көлік майларын сату бойынша шағын жеке фирма жұмыскерлеріне, ірі құрылыс фирмасының және жоғарғы оқу орны қызметкерлеріне зерттеу жүргізу арқылы еңбек өнімділігіне әсер етуі мүмкін әртүрлі құндылық топтарының рангілік орнын белгілеуге тырыстық.

Түйінді сөздер: ынталандыру, еңбек өнімділігі.

A.M. SHANIYEVA, N. NYRBAKYT, N.A.TALKIMBAYEVA, N.G. DARMEN

Kazakh National medical university named after S.D. Asfendiarov

IMPACT THE MOTIVATION ON THE PROMOTION OF PRODUCTIVITY THE LABOR OF COLLABORATORS

Resume: The distribution classing place of the motivation during process the productivity of labor separate collective are researched in the article.

We made an attempt to stand classing places different groups of the values, which should be provide an influence on productivity the labor, by method of questionnaire the doctors of the poly profile's hospital, collaborators the small private firm on realization auto oils and collaborators of high educational school.

Keywords: motivation, productivity of a labor.