

УДК 331.101.3

Дынник И.В., ассистент кафедры «Техносферная безопасность», Луганский государственный университет имени Владимира Даля,

Хамутовская Ю.П., ассистент кафедры «Техносферная безопасность», Луганский государственный университет имени Владимира Даля,

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МОТИВАЦИИ ЛИЧНОГО СОСТАВА СОТРУДНИКОВ МИНИСТЕРСТВА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ ЛНР

Аннотация: любая профессиональная деятельность служит способом удовлетворения определенного круга потребностей человека. Вместе с тем сфера существующих потребностей оказывает существенное влияние на эффективность и качество выполнения функциональных обязанностей. Одно из главных условий формирования и развития мотивационной сферы человека заключается в организации его профессиональной деятельности, которая раскрывает перспективы его развития и общественную значимость его деятельности. В работе раскрыта важная роль мотивации профессиональной деятельности сотрудников МЧС ЛНР, а также рассмотрены вопросы теории и практики мотивации личного состава с использованием теории «Z».

Ключевые слова: мотивация, профессиональная деятельность, персонал, риск, стимулирование, МЧС ЛНР, личный состав.

На сегодняшний день любая профессиональная деятельность служит способом удовлетворения определенного круга потребностей человека. Вместе с тем сфера существующих потребностей оказывает существенное влияние на эффективность и качество выполнения функциональных обязанностей. Одно из главных условий формирования и развития мотивационной сферы человека заключается в организации его профессиональной деятельности, которая раскрывает перспективы его развития и общественную значимость его деятельности. Развитие и изменение мотивационной структуры субъекта деятельности в процессе освоения специальности идет в двух направлениях: – изменение уровня профессионализации, что сопровождается изменением системы профессиональных мотивов; – переход личных мотивов в трудовые мотивы.

В условиях современного развития мотивационные аспекты становятся все более важными в различных сферах деятельности. Мотивация персонала является

основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося человеческого потенциала.

Оптимальная структура профессиональной мотивации – та, в которой преобладают положительные мотивы; достаточно сильны, устойчивы и сбалансированы социальные, профессиональные, познавательные мотивы, мотивы самореализации. И среди сотрудников в системе Министерства чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий должны преобладать эти мотивы. Ведущими мотивами деятельности выступают мотивы, ориентированные на перспективу, то есть дальнейшее самообразование, саморазвитие, самосовершенствование.

При этом профессиональные мотивы изменяются по мере овладения профессией. Мотивация, как правило, меняется в сторону предстоящей деятельности. Ослабление мотивов может быть связано с изменением удовлетворения профессией, осознания трудностей в овладении знаниями, сложности профессиональной деятельности, неуверенности в успешном выполнении своих профессиональных обязанностей, что может выразиться в «текучести» кадров. На повышение уровня мотивации влияют такие факторы, как – удовлетворение процессом работы, сознание профессионального роста, радость овладения новыми способами выполнения профессиональных обязанностей, гордость за свои и коллективные успехи. Все эти факторы вырабатывают у сотрудников положительные переживания. Система внутренних убеждений личности к профессиональной деятельности, положительное отношение к профессии, осознание ее значимости для себя лично и для общества в целом оказывают значительное влияние на качество выполняемых профессиональных обязанностей. Среди мотивационных факторов профессионального развития сотрудников наиболее значимы те, которые вызывают ощущение осмысленности существования и способствуют личностному росту.

В настоящее время используются различные методы мотивации сотрудников, как экономические, так и неэкономические (социально-психологические) и др. Однако ни теория управления, ни практика управления персоналом не имеют

однозначного мнения о соотношении отдельных аспектов текущей сферы мотивации сотрудников.

Проблемы, связанные с мотивацией и стимулированием персонала, в настоящее время очень широко освещаются в различной литературе.

Поэтому подобрать конкретную мотивационную теорию для такой специфической организации, как Министерство чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, крайне сложно. Трудовую мотивацию в целом можно представить как сложное психологическое явление, определяющее поведение человека в процессе трудовой деятельности. Иными словами имеются в виду те побуждения, которые направляют поведение человека и определяют интенсивность его усилий по достижению намеченных целей.

Уже давно известно, что трудовая мотивация любого человека проявляется в трех взаимосвязанных и взаимопроникающих состояниях:

- ✓ заинтересованности в конечных результатах труда;
- ✓ в удовлетворенности работой;
- ✓ в степени приверженности работника организации (предприятия), то есть в степени его преданности целям и интересам своей организации.

Поэтому можно сформулировать следующее понятие мотивации труда персонала – это побуждение работников к целенаправленной деятельности через воздействие внешних движущих сил (стимулов) на внутренние движущие силы (мотивы). Функцию мотивации персонала в организации осуществляет руководитель, который должен уметь определять потребности сотрудников и создавать условия, позволяющие удовлетворять эти потребности при хорошей работе[1].

Далее рассмотрим, какую мотивационную теорию можно использовать на практике для такой организации, как Министерство чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий.

Так как МЧС занимается специфическим видом деятельности, связанным с обеспечением безопасности населения, предотвращением чрезвычайных ситуаций различного характера, а такая деятельность подразумевает под собой большой риск,

то многие действия сотрудников зависят от сплоченности коллектива, и его качественного взаимодействия, то наиболее целесообразной, по моему мнению, будет применение так называемой теории «Z».

Данная теория была разработана американским профессором У. Оучи в 1981 году на основе японского опыта управления. Эта теория основывается на коллективистских принципах мотивации[4].

Согласно теории «Z», мотивация работников должна исходить из ценностей организации как одной большой «семьи». Эти ценности требуют развития у сотрудников - с помощью стимулирования - отношений доверия, солидарности, преданности коллективу и общим целям, удовлетворенности трудом.

Другими словами, теория «Z» акцентирует внимание на коллективной мотивации и описывает работника, как того, который предпочитает работать в группе. Именно такие сотрудники требуются для работы в подразделениях МЧС. Так как оно осуществляют задачи по управлению реагированием на крупные стихийные бедствия, подготовке предложений для органов государственной власти и органов местного самоуправления по осуществлению мер обеспечения пожарной безопасности в субъектах Республики. То есть, большинство из этих задач решаются в коллективе группой лиц, и каждый сотрудник является частью целого коллектива решающего важные и опасные задачи, поэтому взаимодействие в коллективе должно быть налажено на самом высоком уровне.

Методы мотивирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от различных факторов.

Классификация методов мотивации для такой структуры, как МЧС, по моему мнению, должна быть следующей:

- ✓ экономические;
- ✓ неэкономические.

Экономические методы мотивирования выражены экономическими стимулами. Они подразумевают под собой материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или задач, и как следствие, по итогу их выполнения получение материального вознаграждения за результат [2].

Размер заработной платы труда работников является одной из основных форм экономического мотивирования. В системе МЧС ЛНР применяется сдельная система оплаты труда, которая дополнена различными надбавками и премиями.

Также к экономическим способам воздействия на трудовую деятельность сотрудников подразделения можно отнести систему премий. Существует 3 вида премий:

Ежемесячные премии. Размер примерно одна треть от основной заработной платы. Дается работникам, чей результат признан лучшим за прошедший месяц в их подразделении. Премия дается одному работнику в каждом подразделении

Квартальная премия. Размер равен средней фактической зарплате работника, включая премии и надбавки. Выплачивается трем лучшим работникам в организации независимо от их подразделения раз в четыре месяца.

Годовая премия. Выплачивается лучшему работнику за год. Сумма равна трем фактическим заработным платам работника. Дается раз в год.

Премии за выполнение важных заданий.

Следует отметить, что такие премии для организации - это небольшие, незначительные расходы. Но данный метод мотивации позволяет сильно увеличить эффективность труда работников, повышает инициативу и вносят в организацию положительный дух соперничества.

Далее рассмотрим неэкономические методы мотивации. Наиболее эффективные из них - улучшение условий труда, и создание благоприятной атмосферы в коллективе. Также огромное влияние на качество работы имеет и отношение руководства к саморазвитию служащих. Например, в МЧС России выдают премии за повышения квалификации работников, за получение ими дополнительного высшего образования, посещение семинаров и курсов - тогда качество работы заметно улучшается, работники с удовольствием развиваются. Я считаю, что такую практику следует использовать и на территории нашей Республики.

Неэкономические методы применяются с целью повышения социальной активности сотрудника. С помощью таких методов воздействуют преимущественно

на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и др. интересы людей.

Данная группа методов включает в себя разнообразные способы и приемы, разработанные социологией и психологией. К числу этих способов, например, относятся анкетирование, опрос, тестирование, интервью, беседа.

Системы мотивации персонала основаны на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования, а также общей системы управления и особенностей деятельности предприятия или организации.

Без мотивации работника невозможно дальнейшее развитие предприятия. Комплексно используя наиболее современные и передовые методы мотивирования, можно добиться значительного повышения эффективности труда и улучшения его качества. Различные способы мотивации могут оказать влияние на общую производительность, грамотность и квалификацию работников, уменьшить текучесть кадров. Эффективная система мотивации позволяет не только сохранить на предприятии наиболее перспективный кадровый состав, но и подготовить высококвалифицированный кадровый резерв, привлечь на предприятие новых сотрудников.

Мотивация особенно важна ввиду своей специфичности и важной роли в обеспечении безопасности населения в таком подразделении как Министерство чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий ЛНР.

В заключение необходимо отметить то, что для эффективного выполнения оперативно-служебных задач наибольшее значение имеет разрешение проблемы формирования кадрового состава для системы государственного управления, в том числе и для Министерства чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий ЛНР. В данной проблеме одним из главных вопросов является то, какие мотивы профессиональной деятельности необходимы лицам, несущим службу в системе МЧС.

Управление персоналом в подразделениях МЧС ЛНР – это воздействие на работников с целью формирования мотивов профессиональной деятельности и

совершенствования кадрового аппарата, отвечающего современным требованиям эффективной борьбы с чрезвычайными ситуациями и их последствиями.

Список использованных источников

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. - М.: Норма, 2007 - 408 с.
2. Генкин Б.М., Коновалова Г.А. Основы управления персоналом. - М.: Высш. школа, 2008-287с.
3. Демчук О. Н. Теория организации: учеб. пособие. - М.: Флинта: МПСИ, 2009 - 264 с.
4. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: учеб. пособие. - М.: Новое знание, 2009 - 336 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации - М.: Инфра-М, 2007-512 с.

Dynnik I.V., Assistant of the Technosphere Safety Department, Vladimir Dal Luhansk State University

Khamutovskaya Yu.P., Assistant of the Technosphere Safety Department, Vladimir Dal Luhansk State University

THEORY AND PRACTICE OF MOTIVATION OF PERSONNEL OF THE MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS AND ELIMINATION OF CONSEQUENCES OF NATURAL DISASTERS OF THE LPR

Abstract: any professional activity serves as a way to meet a certain range of human needs. At the same time, the scope of existing needs has a significant impact on the efficiency and quality of performance of functional responsibilities. One of the main conditions for the formation and development of a person's motivational sphere is the organization of his professional activity, which reveals the prospects for his development and the social significance of his activities. The paper reveals the important role of motivation of the professional activity of the employees of the Ministry of Emergency Situations of the LNR, and also discusses the theory and practice of motivation of personnel using the theory of "Z".

Key words: motivation, professional activity, personnel, risk, stimulation, Ministry of Emergency Situations of the LPR, personnel.