

Исследование мотивации и трудовых ценностей работников ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»

Кузнецова Оксана Анатольевна

ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»

Совершенствование управления деятельностью образовательных организаций немислимо вне активной мобилизации резервов человеческого фактора. Именно люди, их трудовая активность и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система трудовых ценностей, творческие способности позволяют обеспечить эффективную деятельность любой организации.

Целью работы является исследование трудовых ценностей работников ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева» и разработка рекомендаций по повышению мотивации персонала.

Для достижения поставленной в работе цели в ноябре 2021 года было проведено исследование мотивации и трудовых ценностей работников ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева». В исследовании приняло участие 47 человек, которым было предложено ответить на 15 вопросов, касающихся темы исследования. Опрос проводился с помощью платформы Google Формы и был размещен в социальной сети WhatsApp.

Участниками опроса стали 37 (78,7%) женщины и 10 (21,3%) мужчины. Из них 17 (36,2%) человек, это люди старше 50 лет, 14 (29,8%) относятся к возрастной категории от 40 до 50 лет, 9 (19,1%) человек от 30 до 40 лет и 7 (14,9%) в возрасте от 20 до 30 лет.

Отвечая на вопрос, какой из показателей для Вас наиболее важен большинство респондентов 21 (44,7%) выбрали «Размер заработка», 13 (27,7%) опрошенных отметили такой показатель, как условия труда, 6 (12,8%) считают важным «Режим работы», 4 (8,5%) человека отметили «Возможность карьерного роста» и для 3 (6,4%) является важным показатель «Отношения с коллегами».

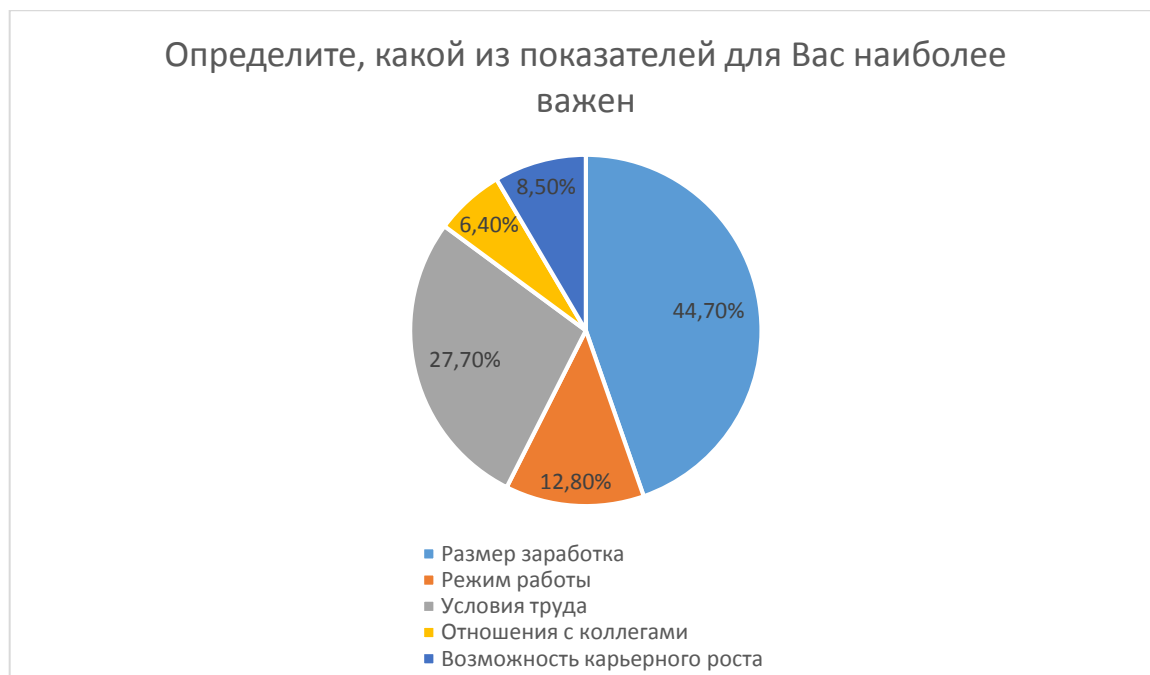


Рисунок 1.

На вопрос «Какой из указанных факторов имеет большее значение для Вашей трудовой активности?» 32 (68,1%) человека выбрали «Материальное стимулирование», 13 (27,7%) респондентов отметили фактор «Моральное стимулирование» и 2 (4,3%) человека отметили показатель «Боязнь потерять работу».

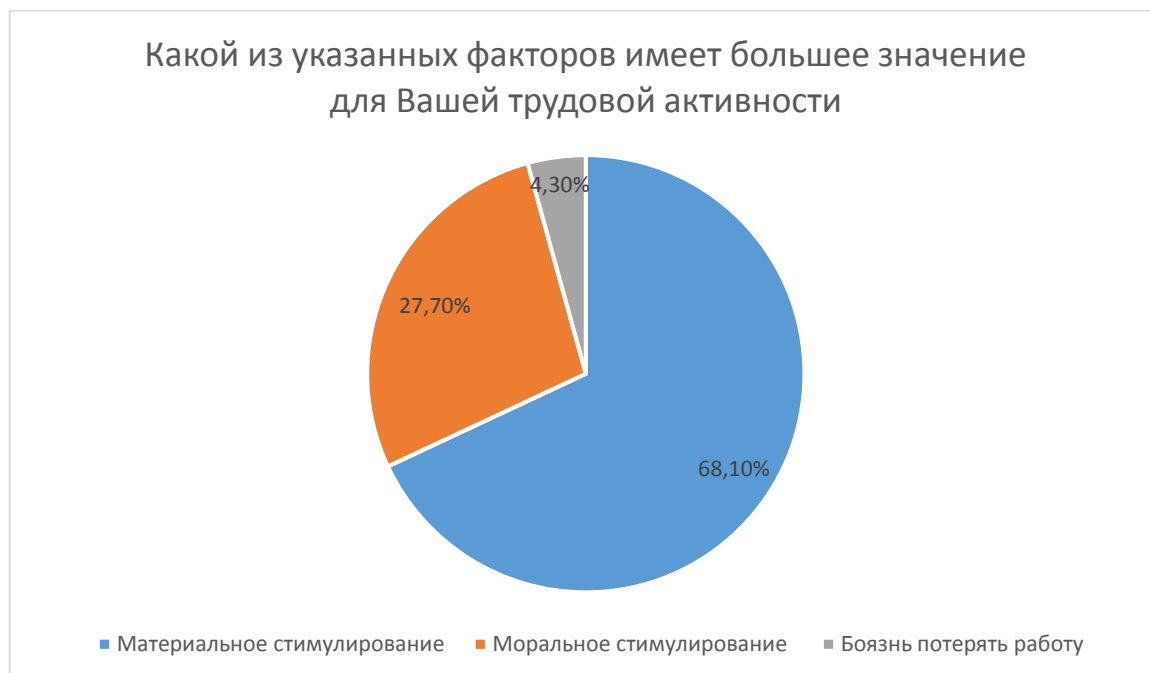


Рисунок 2.

Отвечая на вопрос, «Как вы считаете, от чего должен зависеть заработок работников организации?» 28 (59,6%) человек ответили «От трудовых усилий работников», 11 (23,4%) считают, что заработок должен зависеть от образования и опыта и от того, насколько администрация заинтересована в работнике ответили 8 (17%) человек.



Рисунок 3.

Анализируя ответы респондентов на вопрос, «Если бы Вам пришлось выбирать работу, какой из перечисленных вариантов Вы бы предпочли?» большинство опрошенных 20 (42,6%) выбрали интенсивную работу на постоянном рабочем месте, где если вкалываешь, то и зарабатываешь. 18 (38,3%) человек отметили спокойную работу, без особого напряжения, на постоянном рабочем месте и 9 (19,1%) выбрали разнообразную работу, связанную с риском и хорошим доходом.

Если бы Вам пришлось выбирать работу, какой из перечисленных вариантов Вы бы предпочли?



Рисунок 4.

По результатам опроса видно, что 20 (42,6%) предпочитают, чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу. 13 (27,7%) опрошенных нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте, 7 (14,9%) предпочитают работать под полную личную ответственность, 5 (10,6%) желают делать то, что знакомо и привычно и 2 (4,3%) готовы делать все, что нужно для организации.

Как Вы предпочитаете работать?



Рисунок 5.

По результатам опроса видно, что 14 (29,8%) респондентов ощущают зависимость оплаты труда от выполнения заданных объемов, 12 (25,5%) человек от инициативности и творчества в работе, 10 (21,3%) от «Личной преданности» руководителю, 7 (14,9%) опрошенных от уровня квалификации и 4 (8,5%) от уровня соблюдения дисциплинарных требований.

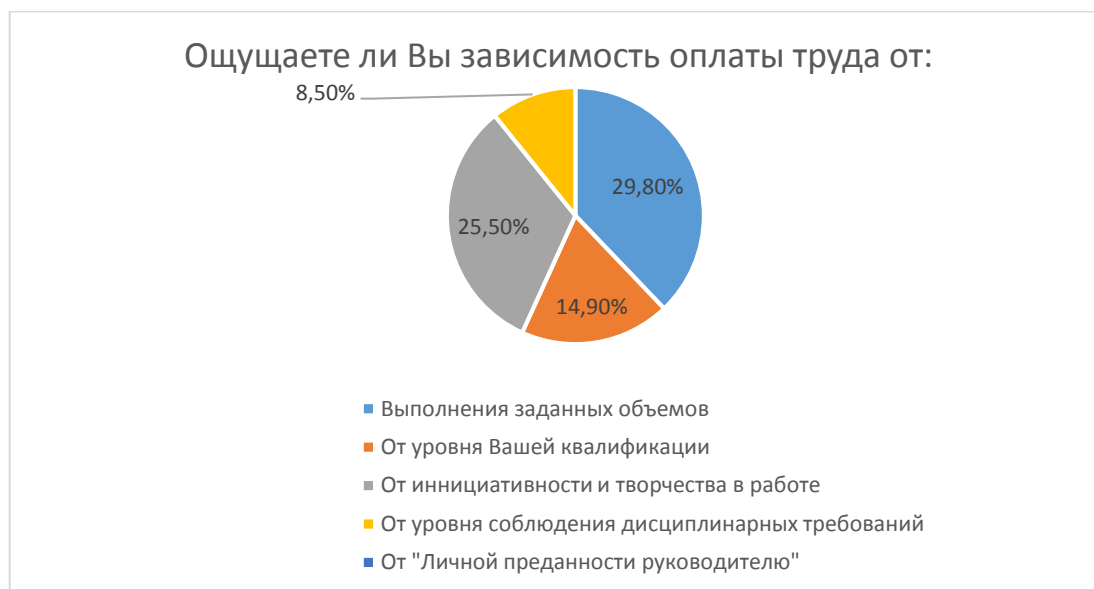


Рисунок 6.

Такой фактор, как хорошие отношения с начальством и коллегами, возможность дружеского общения является важным для 31 (66%), для 9 (19,1%) данный фактор не имеет значения, лишь бы хорошо платили, 7 (14,9%) ответили «Нет».



Рисунок 7.

Исследование практики мотивации труда позволило сделать вывод о том, что в ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева» имеются значительные резервы мотивации труда по таким направлениям как материальное стимулирование работников, их моральное поощрение, продвижение по службе, улучшение условий труда, создание здорового психологического климата.

Основываясь на результатах проведенных исследований, можно рекомендовать для повышения мотивации работников использовать следующие меры и способы мотивации труда в ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»:

1. Вовлекать в разработку и внедрение новшеств, освоение нововведений, участие в творческих конкурсах, конкурсах педагогического мастерства.
2. Увеличить долю общественного поощрения и признания их заслуг: устная благодарность, объявленная руководством в присутствии коллег, грамота, сертификат качества, Доска почета, личное внимание руководителя и стремление помочь сотруднику, предоставление дополнительных льгот.
3. Улучшить комфортность условий труда данных работников.
4. Совершенствовать систему организации структурированности их работы.
5. Активно пропагандировать миссию и цели организации, объединять вокруг общих значимых задач, так как общая объединяющая цель формирует основу для плодотворных взаимоотношений и эффективной работы.
6. Обеспечить их участие в работе творческих команд или/и проектных групп.
7. Систематически изучать мнение работников через опросы, анкетирование, создание «почты доверия».
8. Организовывать встречи руководства с сотрудниками, где могут быть высказаны взаимные претензии и найдены пути к их устранению: проект «копилка идей для мотивирования».

9. Повышать престижность выполняемой работы, ее общественно-полезную значимость. Организовать работу таким образом, чтобы работники могли воспринимать ее как интересную и/или полезную.

10. Для повышения интереса к работе, обеспечить переход на выполнение работы с использованием нового оборудования и/или компьютерных программ.

Тем не менее, рассматривая возможности совершенствования системы мотивации труда и повышения его результативности необходимо, прежде всего, уделить особое внимание улучшению материального стимулирования.

Список использованных информационных источников

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: Дело ЛТД, 2019. - 407 с.

2. Васильев И.А., Магомет-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. М. Издательство МГУ, 2011. 314 с.

3. Гришин Л.Ю., Трусова Л.Н. Совершенствование механизма мотивации/ Сборник научных трудов Киров, изд-во ВГСХА, 2013. - 3 с.

4. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2011. -720 с.

5. Каверин С.Б. Мотивация труда. М.: ИП РАН, 2018. - 224 с.

6. Магура М.И. Приверженность работников своей организации. Авт. дисс. канд. психол. н. М., 2019. 18 с.

7. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 2009. - 479 с.

8. Пономарев И. Измерение мотивации // Управление персоналом. -2002.- №11. С. 5-8.

9. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов н/Д.: Феникс, 2020 - 480 с.