

Материальная мотивация работников бюджетных учреждений (на примере сферы здравоохранения)

Кривощёкова Наталья Николаевна

Студент

Пермский государственный университет им. А.М. Горького,

Философско-социологический, Пермь, Россия

E-mail: KrivoshyokovaN25@yandex.ru

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда в бюджетной сфере. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. Индивид включается в общественное производство не только из-за разных побуждений и интересов, но и с учетом материальной необходимости [1]. Оплата труда является одним из ключевых факторов трудового процесса в системе мотивации работников, поскольку влияет как на эффективность труда, так и на взаимоотношения людей[2].

Существуют различные взгляды на трудовую мотивацию, но невозможно отрицать, что оплата труда играет исключительно важную роль в привлечении, мотивировании и сохранении в адекватности рабочей силы.

Кардинальные изменения невозможны без решения вопросов управления персоналом, среди которых оплата труда является наиболее важным фактором. Именно для российских предприятий остро стоит проблема создания эффективной стимулирующей системы оплаты труда в условиях ограниченности средств и необходимости достижения максимальных конечных результатов деятельности.

В современной научной литературе вопрос компенсации работников достаточно хорошо отражен. Имеют место различные подходы и взгляды, объясняющие их преимущества и недостатки. Вместе с тем, опыт использования российскими предприятиями различных систем оплаты труда изучен и отражен недостаточно.

Следовательно, имеет место **актуальность** вопроса изучения систем оплаты труда, используемых российским государством в современных социально - экономических условиях России.

Среди отечественных и зарубежных авторов занимающихся изучением данной темы можно назвать Ф. Герцберга, Э.Д. Мэйо, В.Я Ядова.

Анализ работ отечественных исследователей, занимающихся изучением мотивации труда, показывает, что первое место в этом вопросе уделено разработке систем оплаты труда персонала. Это обусловлено тем, что в условиях переходной экономики трудомотивирующая роль заработной платы и системы социальных льгот практически сведена к нулю[3].

Объект исследования – мотивация работников.

Предмет исследования – особенности, механизмы действия оплаты труда в системе мотивации работников.

Целью данной работы является изучений системы оплаты труда с позиций мотивационного фактора.

Очевидно, что люди, работая в бюджетной организации трудятся, чтобы получить, прежде всего, материальное вознаграждение. Поэтому система оплаты труда в любой

организации должна быть «направлена на то, чтобы поощрять производительность, творчество, исполнительность и инициативу работников, все те качества, которые приводят к эффективному труду и достижению целей организации. Соединение материальных интересов работников с целями организации позволяют последней привлекать и удерживать квалифицированный персонал, контролировать и управлять затратами на рабочую силу, выдерживая оптимальное количество работников»[4]. Таким образом, необходимо создавать такие условия, чтобы мотивировать персонал предприятия прежде всего материальными стимулами.

Мотивы играют важную роль в трудовой деятельности человека. Без них трудовая деятельность вообще не может осуществляться целесообразно. Но мотивы бывают разные и могут воздействовать с различной силой, вызывая направленную или ненаправленную активность человека.

Исследование проводилось методом раздаточного анкетирования. Использовалась выборка основного массива.

Изучив мотивацию медицинского персонала, находим, что, несмотря на большое значение заработной платы в системы мотивации персонала, все же, несколько неверным будет думать, что заработная плата – единственный фактор мотивации персонала. Существует еще немало факторов, влияющих на удовлетворенность работников и уровень их профессиональной мотивации, что и подтвердило наше исследование..

Функционирование систем мотивации, их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, от их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик. Надо не забывать, что одностороннее воздействие на работников лишь только материальными, либо только нематериальными стимулами не приводит к улучшению качества труда. Не только ожидание получить какое-либо вознаграждение активизирует высокую производительность, но и сама привлекательность труда для человека занимает в мотивационном ядре далеко не последнее место. Также необходимо заметить, что применять различные системы мотивации следует в зависимости от условий, как объективного (экономическое положение в стране) так и субъективного характера (должностной статус, уровень образования работника).

Литература

1. Мотивация и стимулирование персонала/С.А. Шапиро. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с.
2. Социология труда: Учеб. пособие / Под ред. М.А. Винокурова. М.: Университетская книга, Логос, 2006. 208 с
3. Терешков Д.А.. Оплата труда в системе мотивации персонала// Вестник ТГАСУ.2005.№2.С.35
4. Сосновыи А.П. Разработка внутрифирменных систем оплаты труда, мотивации и стимулирования персонала [Электронный ресурс].-2004-Режим доступа <http://www.hr100.ru/> - 6.12.12
5. Андреев, В. Каждому – по труду / В. Андреев // Человек и труд. 2002. № 6. С. 84–87

6. Капелюшников, Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. 2004. № 4. С. 66–90
7. Управление персоналом организации/Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003. С. 489.
8. Мотивация в каждую руку. Электронный ресурс [<http://motivation4you.ru>]. Дата доступа 30.01.2013.
9. Верхоглазенко В.Г. Мотивация персонала: мотивация труда персонала и система мотивации персонала// Консультант директора. 2002. №4. С. 23-34
10. Жаворонков Е.П, Ким Ю.О, Николаева Т.Г., Куликова Н.В.. Факторы мотивации труда медицинских сестер в лечебно-профилактических учреждениях Журнал «медицина и образование в Сибири».№ 2. 2012. Электронный ресурс. Режим доступа <http://www.ngmu.ru/>-27.02.13
11. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации //Управление персоналом М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез 2002. 368 с.
12. Татарников М.А. Трудовая мотивация медицинских работников. ГлавВрач. 2007. № 5. С. 65-69