

УДК 378.091.2:611.018

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАФЕДРЫ

Кравцова И. Л., Мальцева Н. Г.

Учреждение образования

«Гомельский государственный медицинский университет»

г. Гомель, Республика Беларусь

Под мотивацией понимается процесс воздействия на человека совокупности внутренних и внешних факторов, которые побуждают его к деятельности, определяют границы и формы этой деятельности, задают цели, на достижение которых должна быть направлена эта деятельность.

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит повышение социальной и творческой активности конкретного работника, а значит и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности [2].

Каждый человек стремится к успеху. Успех — это реализованные цели, для достижения которых работник приложил максимум усилий. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если заведующий кафедрой владеет необходимыми знаниями в области мотивации персонала и успешно применяет их на практике. Процесс потери интереса работника к труду, его пассивность дает такие ощутимые результаты, как текучесть кадров; руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Для эффективного управления таким дорогим ресурсом, как люди заведующему кафедрой необходимо выделить определенные параметры работы, поручаемой подчиненным, изменяя которые он может воздействовать на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя, либо демотивируя их.

Цель работы

Оценить роль мотивации в повышении социальной и творческой активности персонала кафедры.

Одна из главных задач для заведующего кафедрой — поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Мотивация — это процесс побуждения каждого сотрудника к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации [3]. В основе мотивации лежат потребности человека, которые побуждают его к деятельности. Можно выделить три уровня удовлетворения потребностей: минимальный, который обеспечивает элементарное выживание людей; нормальный, поддерживающий у работника способность с должной отдачей трудиться и уровень роскоши, когда удовлетворение потребностей становится самоцелью или средством демонстрации высокого общественного положения. Потребность заставляет человека работать, если ее удовлетворение падает ниже приемлемого уровня. Тогда желание его повысить значительно увеличивает эффективность труда.

Однако сами по себе потребности не всегда могут заставить людей преодолеть свою инерцию и что-то делать ради их удовлетворения. Для этого нужен определенный толчок, или мотив (от лат. moveo — двигаю) — повод, причина, обстоятельства, побу-

ждающие человека к активной деятельности. Мотив может быть и каким-то внутренним порывом, трудно поддающимся логическому объяснению, а может быть обусловлен и внешними обстоятельствами, подстегивающими человека действовать. Например, человек может стремиться чем-либо обладать или, наоборот, избежать этого обладания. Так, интересная работа приносит удовлетворение, и люди часто готовы выполнять ее практически бесплатно. В противоположном случае человек бывает согласен на все, лишь бы избежать неинтересной работы.

Мотивы к труду формируются до начала профессиональной трудовой деятельности. Человек усваивает ценности и нормы трудовой морали и этики, закладывающие основы его отношения к труду. Мотив человека, имеет «персональный» характер и зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Можно выделить несколько групп мотивов труда: мотивы содержательности труда; общественной полезности; статусные мотивы, связанные с общественным признанием; мотивы получения материальных благ [1].

Одной из основных задач управления является определение мотивов деятельности каждого сотрудника и согласование этих мотивов с целями университета. Заведующий кафедрой в своей деятельности должен использовать мотивационный подход к сотрудникам, так как это позволяет более эффективно раскрывать и задействовать их потенциал, повышать качество их жизни, создавать более благоприятный психологический климат в коллективе.

Мотивировать поведение означает уметь понимать внутренние потребности работника и побуждать его к самостоятельному выбору действий по удовлетворению потребностей, достижению личных и коллективных целей.

На современном этапе развития становится очевидным, что ни одна система управления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации и стимулирования труда, побуждающую каждого конкретного работника работать производительно и качественно для достижения конкретно поставленной цели. Разработка системы мотивации, позволяющей в наибольшей степени соединить интересы и потребности работников со стратегическими задачами предприятия, является ключевой задачей кадровой службы.

Основной целью разработки и практического применения систем мотивации труда непосредственно в организациях является возможность внедрения новых принципов управления персоналом. В качестве частных целей внедрения системы мотивации можно назвать следующие:

- привлечение персонала;
- сохранение работников;
- стимулирование поведения работников, его стремления к достижению наилучших результатов на своем рабочем месте как средства достижения целей, стоящих перед организацией в целом.

При этом способы мотивации можно разделить на несколько групп:

- нормативная мотивация — совокупность мер идейно-психологического воздействия, убеждения, внушения, целенаправленного информирования и т. п.;
- принудительная мотивация — использование власти и угроза наказания в случае невыполнения требований, предъявленных к работнику;
- стимулирование — опосредованное воздействие на поведение работника с помощью стимулов. Любые блага, материальные или духовные, удовлетворяющие потребностям человека, если их получение предполагает трудовую деятельность, следует называть стимулами труда. Стимулами является все то, что человек считает для себя

ценным [4].

Стимулирование труда есть способ управления поведением социальных систем различного иерархического уровня, является одним из методов мотивации трудового поведения объектов управления. Работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина несет в себе элементы принуждения, ограничения свободы действий. Однако грань между контролированием и стимулированием условна подвижна, т. к. работник с сильной мотивацией обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним как к собственным нормам поведения.

Система стимулирования вырастает как бы из административно-правовых методов управления, но не заменяет их, т.к. стимулирование труда эффективно в том случае, если органы управления умеют добиваться того уровня, за который платят. Цель стимулирования — не только побудить человека работать вообще, а побудить его делать лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями [5].

Таким образом, достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и кафедра, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы кафедры необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи. Заведующий кафедрой призван искать мотивацию персонала в привлекательности труда, ее творческом характере, в высокой оплате труда, в служебном росте и т. п. Выбор методов, побуждающих работников к труду, зависит от доступности ресурсов воздействия, а также от представлений заведующего кафедрой о вероятной реакции работников на различные виды принуждения. В этом им помогают теории мотивации, дающие знания о реакции людей на предпринимаемые руководителями действия и позволяющие осуществлять влияние на подчиненных более эффективно.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом: учебное пособие / Д. А. Аширов. — М.: Проспект, 2005. — 432 с.
2. Браунбек, И. Г. Особенности мотивации персонала в инновационном процессе / И. Г. Браунбек // Оптимизация высшего медицинского и фармацевтического образования: менеджмент качества и инновации: мат-лы II науч.-практич. конференции Челябинской медицинской академии. — Челябинск, 2011. — С. 11–14.
3. Кузнецова, М. И. Мотивация деятельности / М. И. Кузнецова. — СПб.: Фирма, 2005. — 301 с.
4. Рыбкин, А. Н. Несколько слов о мотивации / А. Н. Рыбкин // Управление компанией. — 2007. — № 2. — С. 18–22.
5. Трофимов, Н. С. Современное управление персоналом организации / Н. С. Трофимов. — СПб.: Канди, 2005. — 298 с.

УДК 614.253: 616-006

БОРЬБА С БОЛЕЗНЬЮ: ОЖИДАНИЯ ПАЦИЕНТА, ДЕЙСТВИЯ ВРАЧА

Кравченко Д. В., Новик Д. К.

Государственное учреждение
«Республиканский научно-практический центр
радиационной медицины и экологии человека»
г. Гомель, Республика Беларусь

В медицине часто возникает множество морально-этических вопросов, ответы на которые приходится искать как врачам, так и пациентам. Подобные проблемы возникали во все времена и споры по разрешению некоторых из них идут до сих пор. Иногда очень сложно прийти к единому мнению, поэтому часто необходим индивидуальный подход по конкретной ситуации. Особенно остро данная проблема проявляется в такой