

NEWS

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

ISSN 2224-5294

Volume 4, Number 308 (2016), 48 – 52

INCREASING WORKING MOTIVATION OF SCIENTIFIC STAFF

Sh. K. Abikenova, A. O. Imasheva, L. B. Mukanova

Republic state enterprise “Republican scientific and researches institute of labor security of the Ministry of Healthcare and Social Development of The Republic of Kazakhstan”, Astana, Kazakhstan.

E-mail: as@miiot.kz, iao1969@mail.ru, Dinara_1987kz@mail.ru

Keywords: motivation, scientific effort, stimulation, testing, recommendation.

Abstract. In this work we consider the process of increasing working motivation of scientific staff. The basic problem of the investigation sends on survey, the analysis of the use of various scientific works and methods for increasing the motivation of employees. It is conducted questioning and giving recommendations for increasing the scientific motivation of employees. For increasing the scientific motivation work, it is necessary to combine with calculation priority requirement inculcate systems of stimulations. This will allow to create a special creative atmosphere in which scientific staff will be more effective to work on determination scientific problems, increasing productivity.

УДК 331.45.3

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

Ш. К. Абикенова, А. О. Имашева, Д. Б. Муканова

РГКП «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан», Астана, Казахстан

Ключевые слова: мотивация, научная деятельность, стимулирование, тестирование, рекомендации.

Аннотация. В работе рассматривается процесс повышения трудовой мотивации научного персонала. Основные задачи исследования направлены на обзор, анализ использованных различных научных трудов и методов повышения мотивированности работников. Проведено тестирование на основе методики по измерению мотивационного профиля Ш. Ричи и П. Мартина. Даны рекомендации по повышению мотивации научных работников. Для повышения мотивации к научному труду необходимо с учетом приоритетных потребностей внедрить системы стимулирования. Это позволит создать особую творческую атмосферу, в которой научные сотрудники будут эффективнее работать над решением научных задач, повышая производительность труда.

Ориентация на построение инновационной экономики предполагает формирование в Казахстане новой системы отношений между наукой, государством, бизнесом, обществом, в которой опора на научное знание, на мнение ученого является платформой для принятия управленческих решений. Поэтому важно определить современные тенденции эффективных стимулов для функционирования отечественных исследователей.

В работе рассматриваются вопросы мотивации научной деятельности, которая связана со стимулированием поиска нестандартных решений, созданием и поддержанием атмосферы творчества.

В современных условиях реформирования отечественной науки вопрос о мотивации научной деятельности актуален, так как, требуют решения проблемы сохранения и воспроизводства научных кадров, повышения качества подготовки молодых ученых. В этой связи, исследование моти-

вазии структуры молодых людей к профессиональной научной деятельности и поиск возможных способов и методов стимулирования имеет особый интерес.

Мотивация представляет собой процесс формирования и реализации мотивов деятельности, обусловленных потребностями и целями личности, ее интересами, убеждениями, условиями и содержанием труда, особенностями отношений и взаимодействии с окружающими людьми, ситуацией, в которой происходит такое взаимодействие. В исследованиях, изучающих мотивацию научного творчества, сложилась традиция деления мотивов научной деятельности на внутренние и внешние.

Внутренняя мотивация направлена на достижение чего-либо, что не предложено кем-то из окружающих нас людей, а требуется самому человеку. Мотивацию следует считать внутренней, если человек получает удовольствие непосредственно от самого поведения, от самой деятельности.

Внешняя мотивация – совокупность всевозможных стимулов в виде приобретений, наград, которые мы получаем от внешнего мира (в частности от других).

В науке больше, чем в любой другой сфере деятельности, успех зависит от индивидуальных способностей научных работников и степени их подготовки [1]. Результаты научной и инновационной деятельности во многом зависят от того, в какой степени научные работники предрасположены и мотивированы к творческой деятельности. Зарубежные компании в целях повышения мотивации труда исследователей используют материальные и нематериальные стимулы, широко применяют организационные и психологические стимулы, ориентированные на потребности высшего порядка (самовыражение, реализацию индивидуальности и т.д.). Практика показывает, что стимулирование труда должно носить целенаправленный и постоянный характер, поскольку единичные акции не способствуют усилению мотивации труда научных работников [2].

Так одним из важных факторов повышения мотивации научных работников является достойная система оплаты труда. В соответствии с оценкой западных специалистов, деньги являются основным стимулом к производительному труду для 30–50% научных работников, остальных побуждают к действию более возвышенные потребности: в знаниях, авторитете, творчестве. Именно эти факторы часто имеют определяющее значение для ученых. Руководство компании будет глубоко ошибаться, если будет считать, что творческие люди не беспокоятся о зарплате, поскольку при низкой заработной плате деньги становятся одним из главных факторов мотивации, другие же факторы имеют определяющее значение исключительно для узкого круга ученых.

С целью повышения мотивации научных работников необходимо разработать новые подходы к материальному стимулированию. Материальное стимулирование должно основываться на реально достигнутых показателях эффективности в исследовании за счет внедрения комплекса мер.

Одним из инструментов по повышению мотивации научных работников являются методы нематериального стимулирования. Нематериальные стимулы должны быть индивидуальными для каждого или разработаны для группы работников со схожей мотивационной потребностью, поскольку многие методы не универсальны и не могут быть эффективны для определенных работников в определенных ситуациях.

По данным исследования американских специалистов в области организации труда, труд ученых и инженеров будет более производительным, если они, помимо исследований, до четверти своего рабочего времени будут уделять другим занятиям, таким как: управление, преподавание, работе в производственных подразделениях. Это позволит создать дополнительные мотивы для творческой работы и приблизит их к организационной и коммерческой деятельности предприятия. Научные работники для повышения плодотворного труда от своей работы ожидают таких условий, при которых была бы возможность самосовершенствоваться и самореализоваться, тем самым повысилась бы социальная оценка своей научной значимости. Основной чертой научных работников является решение сложных задач и стремление к выполнению поставленных целей. Их отличает высокая работоспособность, если проблемы представляют для них исследовательский интерес. Согласно статистическим данным о научных работниках в промышленно развитых странах наиболее привлекательными условиями являются независимость и возможность осуществления своих идей [3].

Таким образом, в научной сфере основными факторами мотивации к производительному труду являются: микроклимат и отношение руководства к сотрудникам; рабочее место соответствующее

щее условиям труда; обеспечение социальных гарантий и дополнительных благ; возможность служебной карьеры и объективная аттестация кадров; достойная система оплаты труда.

В основном состоянии микроклимата в коллективе в значительной мере зависит от отношения руководства к своим сотрудникам. Работа под руководством известного ученого, умеющего открыть перед сотрудниками перспективу, является предпосылкой к укреплению научных кадров [4]. Некомпетентное отношение руководства к научным работникам приводит к большой текучести научных кадров. В связи с этим, можно сделать вывод о том, что если руководитель замечает каждое проявление активности работников и их поощряет, то трудоспособность работников возрастает, они работают более эффективно.

Также одним из главных факторов в мотивации к производительному труду является создание такого эффективного рабочего места, которое стимулировало бы творческую деятельность ученого, обеспечивая его всеми необходимыми ресурсами.

При этом с учетом современного времени стоит отметить возрастающую роль в обеспечении социальных гарантий научным сотрудникам. Так, предоставление жилья, медицинское обеспечение, социальная поддержка и др. могут быть эффективно использованы в усилении мотивации к научному труду.

Важную роль для работников научной сферы имеют также служебная и научная карьера, которая дает возможность самомотивации, и самовыражения. Среди качественных показателей можно выделить планирование служебной карьеры, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективную аттестацию кадров, ротацию персонала [5].

Планирование карьеры позволяет как руководству, так и работнику видеть перспективы служебного роста, возможности и требования к повышению квалификации и профессиональной подготовке, а также условия, которые работник должен для этого выполнить. Иначе мотивация к труду становится слабой, сотрудник работает не в полную силу и не стремится повышать квалификацию. Немаловажным значением мотивации для научных работников является возможность получения или повышения уровня своего образования и квалификации за счет компании. Без постоянного повышения квалификации работников научной сферы компании невозможно успешно конкурировать в создании новых технологий. Система переподготовки и повышения квалификации может включать в себя краткосрочные курсы, стажировки в университетах, научных центрах, других фирмах и т.п. [6].

В декабре 2015 года группой сотрудников лаборатории экономики и нормирования труда РГКП Республиканского научно-исследовательского института по охране труда Министерства здравоохранения и социального развития РК было проведено исследование мотивации своих научных сотрудников методом тестирования.

Тестирование проводилось на основе методики по измерению мотивационного профиля Ш. Ричи и П. Мартина [7].

В тестировании приняли участие 16 человек средний возраст опрашиваемых работников – 40 лет, средний стаж работы – 5 лет.

Тест содержит 33 утверждения с 4-мя вариантами ответов, между которыми необходимо распределить 11 баллов. Работнику необходимо выставить высокий балл наиболее значимому по его взгляду утверждению, и соответственно наименьший балл наименьше значимому утверждению.

При статистической обработке был проведен анализ работников по половому и возрастному значению. Таким образом, были выявлены 4 группы работников до 35 лет и старше 35 лет, с учетом понятия «молодой ученый». В 1 группу вошли женщины младше 35 лет – 5 человек, 2 группа это женщины старше 35 лет – 4 человека, 3 группа состояла из мужчин младше 35 лет – 4 человека, и в 4 группу вошли мужчины старше 35 лет – 3 человека.

Среди мотивирующих факторов для 1 группы работников женского пола младше 35 лет, отмечается потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок, а также потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе.

Для 2 группы работников также немаловажную роль играет материальное вознаграждение, а также потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации,

позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы.

3 группа работников также как две вышеперечисленные предпочтению отдали материальной стороне, также для данной категории работников важную роль в системе мотивации играет такой фактор, как потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума.

Особенной чертой 4 группы работников потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе и потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.

Таким образом, основными факторами влияющими на мотивацию научных работников Института являются следующие показатели:

1. *Размер заработной платы.* Для улучшения эффективности воздействия данного фактора необходимо разработать Положение о материальном стимулировании научных работников в зависимости от результатов деятельности, научной продуктивности. Например, привязать систему премии к количеству научных работ.

2. *Постановка четких задач и целей перед работниками.* Руководству предприятия необходимо устанавливать такие задачи и цели для себя и для других, которые будут достаточно интересные и реальные. При этом если возникли, какие – либо вопросы у работников еженедельно необходимо выделять 15–20 минут на обсуждение проблем.

3. *Признание со стороны коллектива.* Для повышения мотивации работников также необходимо признание их труда перед коллективом. Для удовлетворения этой потребности, необходимо поощрить работника или его команду, перед всем коллективом грамотой или благодарственным письмом за своевременное и качественное выполнение разнопрофильных заданий. Это является малозатратным, но эффективным методом стимулирования работников.

4. *Свобода творчества.* Особая роль моральных стимулов к труду научных сотрудников связана с их творческим характером, который делает труд привлекательным как процесс. Такую особенность необходимо использовать в управлении научным работникам. Конкретных путей морального творческого стимулирования сотрудников научного подразделения достаточно много. Один из них – предоставление возможности работать над собственными идеями в плановом порядке, если они соответствуют профилю организации. Работники, разрабатывающие собственные или выдвинутые с их участием идеи, отличаются более сильной внутренней мотивацией и высокой эффективностью труда.

Отметим, что для мотивации к научному труду молодых ученых необходимо уделить особое внимание построению четкой системы материального стимулирования. Исследование мотивации молодых ученых является актуальным направлением в решении проблемы сохранения и воспроизводства кадров научной сферы, повышение эффективности и качества подготовки молодых ученых. Также важно учитывать потребность в признании заслуг молодом возрасте, формируя последовательную систему профессионального роста, научной иерархии в зависимости от трудового вклада отдельного работника.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
- [2] Norell S.E. Workbook of Epidemiology. – New York: Oxford Univ Press, 2010. – 317 p.
- [3] Feldstein M. S. Multicollinearity and the Mean Square Error of Alternative Estimators. *Econometrica*. – 2013. – Vol. 41, N 2. – P. 337-346.
- [4] Какулин С.П. Экономика безопасного труда: учебно-практическое пособие. – М.: Альфа-пресс, 2007. – 192 с.
- [5] Друкер П.Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер с англ. М. Котельниковой. – М: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – С. 17-21.
- [6] Юевич А., Цапенко И. Российская наука на рынке // Управление персоналом. – 1999. – № 11.
- [7] Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. 12 факторов мотивации. – Юнити-Дана, 2009.

REFERENCES

- [1] Shapiro S.A., Motivation and stimulation staff, 2005. M.: GrossMedia, 224 p. (in Russ.).
- [2] Norell S.E., Workbook of Epidemiology. New York: Oxford Univ Press, 2010, 317 p. (in Eng.).

- [3] Feldstein M. S., Multicollinearity and the Mean Square Error of Alternative Estimators. *Econometrica*. **2013**, Vol. 41, N 2. P. 337-346 (in Eng.).
- [4] Kakulin S.P., The economic of safety labor: educational-practical textbook, **2007**. M.: Alpha-press, 192 p. (in Russ.).
- [5] Druker P.F., The effective management. The economic problems and decisions/ Trans. From eng. M.Kotelnikov, **2004**. M.: FAIR-PRESS, 17-21 p. (in Russ.).
- [6] Yuevitch A., Tsapenko I., The Russian science in market. **1999**, Management staff, N 11 (in Russ.).
- [7] Richi Sh., Martin P. Motivation management. **2009**, 12 factors of motivation. Uniti-Dana. (in Russ.).

ҒЫЛЫМИ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕК МОТИВАЦИЯСЫН АРТТЫРУ

Ш. К. Әбікенова, А. О. Имашева, Д. Б. Мұқанова

«Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің
еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты»
Республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорыны, Астана, Қазақстан

Түйін сөздер: мотивация, ғылыми қызмет, ынталандыру, тестілеу, ұсынымдар.

Аннотация. Жұмыста ғылыми қызметкерлердің еңбек мотивациясын арттыру үдерісі қарастырылады. Зерттеудің негізгі міндеті қызметкерлердің мотивациясын арттырудың әдістері мен пайдаланылған әртүрлі ғылыми еңбектерді шолу мен талдауға бағытталды. Мотивациялық профильді өлшеудің Ш. Ричи мен П. Мартин әдістемесі негізінде тестілеу жүргізілді және ғылыми қызметкерлердің мотивациясын арттыру бойынша ұсынымдар берілді. Мотивацияны арттыру үшін басым тұтынуды есепке ала отырып ынталандыру жүйесін жүзеге асыру қажет. Бұл ғылыми қызметкерлердің ғылыми міндеттерін шешу барысында тиімді жұмыс істеп, еңбек өнімділігін арттырып, ерекше шығармашылық атмосфера құруға әсер етеді.