

Секция «Социология»

"Факторы трудовой мотивации сотрудников ФКУ УК УФСИН России по Волгоградской области"

Козина Екатерина Анатольевна

Студент

Волгоградский государственный университет, Институт философии, социологии и права, Волгоград, Россия

E-mail: yekaterina.kozina@gmail.com

В современной России работодатели все чаще сталкиваются с потребностью в эффективной системе мотивации служебной деятельности. В связи со снижением мотивационного воздействия на трудовое поведение сотрудника, привычных для него методов стимулирования. В 2012 г. на кафедре социологии Волгоградского государственного университета при непосредственном участии автора статьи проводилось социологическое исследование на тему: «Социально-экономические факторы мотивации сотрудников Федерального Казенного Учреждения Управления по Конвоированию Управления Федеральной Службы Исполнения Наказаний России по Волгоградской области (далее - ФКУ УК УФСИН России по Волгоградской области)». В ходе исследования было выявлено, что основными мотивами для сотрудников ФКУ УК УФСИН России по Волгоградской области на момент устройства в данную организацию были: стабильность, служебный рост и условия труда. Эти указанные мотивационные факторы являются показательными, т.к. зачастую только государственные организации или службы могут предоставить такого рода гарантии своим сотрудникам. Исследование также показало, что с момента устройства и по настоящее время у служащих не сменился приоритетный ряд факторов, которые когда-то мотивировали их прийти на работу в данную организацию, и определяют продолжение трудовой деятельности и по настоящий момент. Значимым фактором продолжения работы в ФКУ УК УФСИН России по Волгоградской области является фактор стабильности, выражающийся: в возможности сохранения работы вплоть до ухода на пенсию, что не всегда могут обеспечить негосударственные предприятия и организации, а также гарантированность зарплаты, несмотря на то, что она не достаточно высокая (53выплат определенных законодательством РФ, существуют дополнительные денежные вознаграждения – премии по подразделениям. В результате было выявлено, что хотя 47размер заработка и выполняемый ими объем работы не соответствуют друг другу, но при этом 45денежного вознаграждения может зависеть только от собственных усилий, но от коллективного труда всех работников организации в целом. Проведенное исследование также позволило выявить и не экономические факторы трудовой мотивации. Значительная часть опрошенных сотрудников (86форм указали на моральное поощрение, как фактор стимулирования трудовой деятельности. В рамках исследования была предпринята попытка выяснить, какие, с точки зрения сотрудников ФКУ УК УФСИН России по Волгоградской области, факторы поощрения наиболее целесообразно использовать в государственной системе. Так, почти каждый третий (34значимость денежных форм мотивации сотрудников, не только в виде увеличения заработной платы, но и были предложения, носящие характер компенсации: «за использование личного автомобиля в служебных целях», «выплаты за сверхурочную работу», «выплаты за наставничество». Однако наравне с экономическими факторами мо-

тивации персонала была высказаны и предложения нематериального стимулирования, ориентированные на моральный характер поощрений: о внедрении благодарственных писем и поощрений по средствам ведомственных наград; внеочередных отпусках или выходных днях; коллективные мероприятия за счет организации; выделений путевок от профсоюза и т.д. Исследование также показало, что для сотрудников ФКУ УК УФСИН России по Волгоградской области наиболее важными или наиболее действенными мотивационными факторами является все же фактор удовлетворения, правда, в первую очередь, физиологических потребностей, что соответствует концепции А.Маслоу. Достойная оплата труда и различного рода социальные льготы являются значительным стимулом для сотрудника при выполнении своей работы. Таким образом, стратегической целью современной мотивационной политики в уголовно-исполнительной системе (далее - УИС) следует рассматривать формирование кадрового потенциала, способного решать новые задачи реформирования системы. Как показал анализ, основными направлениями реализации данной стратегии следует рассматривать: - материальное обеспечение сотрудников УИС; - увеличение социальных льгот и гарантий служащих УИС.