

И.Н. КОВАЛЬ, директор Харьковского академического театра музыкальной комедии, Харьков;

Т.М. БАЙДАК, канд. соц. наук, доцент, НТУ «ХПИ», Харьков.

МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНАЯ СТРУКТУРА ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКОВ ТЕАТРАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Важным рычагом повышения эффективности и качества деятельности сотрудников является положительная мотивация работы. Современные организации требуют нового подхода к процессу мотивации работников на основе признания роли самих сотрудников. Задачи, которые сегодня нужно решить современным организациям, – это, с одной стороны, достижение стратегических целей предприятия а, с другой, удовлетворение материальных и моральных нужд персонала с помощью комплексной системы мотивации. От того, насколько успешно эта задача будет решена, зависит успех всего предприятия.

Важливим важелем підвищення ефективності і якості діяльності співробітників є позитивна мотивація праці. Сучасні організації вимагають нового підходу до процесу мотивації працівників на основі визнання ролі самих співробітників. Завдання, яке, сьогодні слід вирішити сучасним організаціям, – це, з одного боку, досягти стратегічних цілей підприємства а, з іншого, задовольнити матеріальні і моральні потреби персоналу за допомогою комплексної системи мотивації. Наскільки успішно це завдання буде вирішено, залежить успіх усього підприємства.

The important lever of increase of efficiency and quality of activity of employees is positive motivation of labour. Modern organizations require the new going near the process of motivation of workers on the basis of confession of role of employees. Task which, it is today necessary to decide to modern organizations, – it, from one side, to attain the strategic aims of enterprise and, with other, to satisfy the material and moral necessities of personnel by means of the complex system of motivation. As far as this task will be decided successfully, success of all enterprise depends.

Постановка проблемы. В современных условиях экономической нестабильности остро стоит вопрос выживаемости практически всех социально-экономических единиц, исключением не являются и предприятия социально-культурной сферы. Как показывает мировой опыт, наиболее жизнеспособными оказываются те предприятия, где существует слажено работающая команда профессионалов. При этом важным рычагом повышения эффективности и качества деятельности сотрудников является позитивная мотивация труда. Работники должны чувствовать себя причастными ко всему происходящему в коллективе, быть уверенными в том, что руководство относится к ним справедливо, учитывает их потребности и думает об их благополучии. Современные организации требуют нового подхода к процессу мотивации работников на основе признания роли самих сотрудников. Задачу, которую, сегодня следует решить современным организациям, – это, с одной стороны, достичь стратегических целей предприятия а, с другой, удовлетворить материальные и моральные по-

требности персонала с помощью комплексной системы мотивации. Насколько успешно эта задача будет решена, зависит успех всего предприятия. В организациях сферы культуры, в частности в театрах, проблема выживаемости стоит особенно остро, так как в этой сфере существует традиционно маленькие зарплаты. Основным капиталом таких организаций являются люди с их идеями и способностями. Когда источником дохода для театра является талант каждого отдельного работника, чрезвычайно важным становится поиск ответов на вопросы, как привлечь и удержать таких работников и как сделать их талант максимально производительным.

Анализ последних исследований и публикаций и выделение нерешенных частей проблемы. Сегодня существует достаточно много литературы посвященной общетеоретическим и практическим аспектам состояния и развития системы мотивации труда – это работы Батыгина Б.С, Вересова Н.Н., Веснина В.Р., Виханского О.С., Генкина Б.М., Девятко И.Ф., Дятлова В.В., Егоршина А.П., Журавлева П.В., Морозова А.В., Наумова А.И., Огонесяна И.А., Одегова Ю.Г., Пономарева И.П., Травина В.В., Уткина Э.А. и др. Несмотря на наличие большого количества разработок в сфере исследования мотивации персонала, остаются актуальными вопросы, касающиеся исследования и разработки системы мотивации труда в отдельных сферах, например, социально-культурной сфере, в частности в театре.

Цель статьи состоит в том, чтобы охарактеризовать систему ценностей и особенности мотивации трудовой деятельности работников театральной сферы на примере Харьковского академического театра музыкальной комедии, для оптимизации управления персоналом, разработки адекватных мероприятий по стимулированию труда.

Изложение основного материала. Для анализа проблемы мотивации труда был использован подход, рассматривающий мотив, как элемент личности, который является осознанным побудителем к действию. При этом побуждение рассматривается как стремление к удовлетворению потребности, на основе которой мотив возникает в результате ее осознания.

Поскольку мотивы являются одним из компонентов структуры личности, их следует рассматривать с другими основными компонентами, в том числе с ценностями. Ценность – это представление субъекта о главных важных целях жизни, а также об основных средствах достижения этих целей. Мотив как бы показывает отношение к определенным ценностям [1, с.73].

С целью получения максимального эффекта от использования человеческих ресурсов используют такое средство как мотивация труда. Основная цель процесса мотивации – повысить общую результативность деятельности организации на основе максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов. Чтобы получить коллектив единомышленников, эффективно организовать работу сотрудников, дать им уверенность в завтрашнем дне, поддержать желание людей работать с полной отдачей, важно помочь своим работникам превратить работу из процесса по производству продукта в процесс по реализации потребностей. Поэтому важно понимать, каковы потребности, ценности, мотивы сотрудников и как организовать деятельность предприятия, чтобы реализовать их в реальной ситуации. Чтобы ответить на эти и другие вопросы, дирекцией Харьковского театра музыкальной комедии было организовано прикладное исследование, которое было проведено весной 2011 года сотрудниками кафедры социологии и политологии Национального технического университета "ХПИ".

Анализ данных, полученных в ходе сплошного опроса в театре, показал, что для работников важнейшее значение имеют две ценности: хорошее здоровье и семья (по 74% каждая). Интересная работа, стоящая на третьем месте, немного отстает от них (56%). Наличие друзей и высокий материальный достаток заняли 4-ое место (40%). Развлечения и отдых, карьера, высокое социальное положение, властные полномочия, стоят по существу, на последнем месте или вообще не входят в систему ценностей работников театра. Жизненные ценности работников театра в некоторой степени зависят от таких характеристик как пол, возраст, наличие детей у работников.

Анализ влияния социально-демографических характеристик персонала театра (в частности пола и возраста) показал, что как у мужчин, так и у женщин

первая тройка значимых жизненных ценностей совпадает не только по своему набору, но и по важности этих ценностей для них. Кроме того, эта тройка ценностей такая же как и по всему массиву.

В оценках важности остальных ценностей мужчины и женщины разошлись. Так для женщин ценность "наличие хороших и верных друзей" заняла в рейтинге ценностей не только 4 место, обогнав ценность "высокий материальный достаток", но и более важна по сравнению с мужчинами (45% против 34% у мужчин). Эта же ценность у мужчин занимает 7-ю позицию. Для женщин значительно более важной ценностью, чем для мужчин является ценность "спокойная безопасная жизнь". Она заняла шестую позицию в рейтинге ценностей, сразу после "высокого материального достатка". Можно предположить, что женщины свою спокойную и безопасную жизнь, а также жизнь своей семьи напрямую связывают со своим материальным благополучием. У мужчин ценность "спокойная безопасная жизнь" не только существенно менее важна (18% против 33% у женщин), но и находится в последней трети рейтингового списка ценностей. Более того, эта ценность у мужчин находится рядом с ценностью "развлечения и отдых", опередив ее по важности всего на 2%. Очевидно, что мужчин, в отличие от женщин, не сильно заботит присутствие спокойствия в их жизни. Еще одна ценность, которую женщины считают более важной, чем мужчины – это "авторитет и уважение со стороны непосредственного окружения" (18% против 8% соответственно). Этой ценности в рейтинге женщины определили и более высокую позицию, чем мужчины, которые закрыли ей рейтинговый список ценностей.

Сотрудники театра, относящиеся к различным возрастным группам, имеют отличающиеся системы ценностей. Так, чем старше возраст, тем большее значение имеют здоровье, семья, спокойная и безопасная жизнь. Ценности карьеры и развлечения снижаются. Доминирующими ценностями во всех возрастных группах выступает семья, хорошее здоровье и интересная работа.

Верхние три позиции в иерархии ценностей сотрудников театра, имеющих и не имеющих детей занимают: "хорошее здоровье" (79% и 70% соответственно), "семья" (78% и 68%), "интересная работа" (56% и 54%), только для пер-

вой категории сотрудников они более важны, чем для второй. По восприятию остальных ценностей сотрудники, которые имеют детей и те, у кого они отсутствуют, разошлись. Так для работников с детьми более важно иметь хороших друзей (43%), достигнуть профессионализма (34%), иметь спокойную безопасную жизнь (33%), приносить людям пользу (30%). Ценность "высокий материальный достаток" тоже важна для этой категории работников (об этом заявило 39%), но не более или практически так же, как предыдущие. Как видим, материальные ценности в этой группе респондентов уступают место социальным или стоят практически на одних позициях с ними. Скорее всего, это объясняется тем, что те, у кого есть дети, это люди старшего возраста и на данный момент они уже достигли определенного материального и социального положения, поэтому могут себе позволить переключить внимание на другие радости жизни. Этим же объясняется, почему высокое социальное положение и карьера у них находятся на последних местах (4% и 2% соответственно).

Группа респондентов, у которых нет детей, больше, чем их коллеги с детьми, ценят высокий материальный достаток, карьеру. Следует отметить, что для бездетных имеет существенное значение такая ценность, как "любовь", она занимает не только 5-е место в иерархии ценностей, сразу после высокого материального достатка, но о ее важности заявил почти каждый второй представитель этой группы.

Ценности жизни обуславливают и соответствующие представления о том, какой должна быть идеальная работа. Так с ключевыми ценностями сотрудников театра "здоровье" и "семья" тесно связаны такие возможности работы как "работать в спокойной обстановке, получать минимум негативных эмоций" (55%), "работать в удобном режиме и иметь достаточно времени для отдыха и семьи" (43%), "работать в хороших санитарных условиях" (41%). Ценность "интересная работа" напрямую связана с такими возможностями работы как "заниматься любимым делом" (52%) и "работать творчески" (43%). А вот возможности, предоставляемые идеальной работой, "получать высокую заработную плату" (59%) и "иметь стабильный доход, социальную защищенность" (58%)

могут относиться как к ценности высокий материальный достаток, так и, косвенно, к ценностям "здоровье" и "семья".

Следует отметить, что при построении модели идеальной работы работников театра, не следует стремиться к чрезмерной специфичности и оригинальности, так как все равно учесть все различия во вкусах и личных мнениях каждого работника вряд ли удастся. Главное в такой ситуации просто организовать такую деятельность, которая бы способствовала повышению интегральной эффективности труда с учетом приведенных ниже факторов.

Идеальная работа для работника театра должна:

- давать возможность получать высокую заработную плату;
- давать возможность иметь стабильный доход, социальную защищенность;
- предоставлять возможность заниматься любимым делом;
- позволять работать в удобном режиме;
- способствовать творчеству.

Создание условий труда с учетом этих факторов обеспечит внутреннее удовлетворение у работников. Это очень мощный мотивационный фактор, который стимулирует качественное выполнение работы, а так же, по закону повышения потребностей, стимулирует к выполнению более сложной работы.

Ценности жизни обуславливают также и соответствующие мотивы труда. К числу существенных факторов, влияющих на то, почему работники трудятся в театре музыкальной комедии, относятся: уважительное отношение к ним руководства – 92%, поддержка и сплоченность коллектива – 91%, стабильная заработная плата, социальные гарантии – 90%, интересная, дающая возможность проявить творческие способности работа – 89%, удобный график работы и желание делать нужное и важное дело – по 86%, возможность найти применение своим способностям – 81%. Мотивы деятельности работников театра в некоторой степени зависят от их возраста. В частности мотив "привязанность к театру, привычка" напрямую зависит от возраста сотрудников: чем старше сотрудники, тем более они привязаны к театру. Важность этого мотива возрастает от 65% у молодых до 97% у тех, кому за 50 лет. Мотив "перспектива карьерного

роста", в отличие от предыдущего мотива, имеет обратную зависимость от возраста сотрудников. Этот мотив тем более важен для работника театра, чем меньше его возраст. 73% представителей самой младшей возрастной группы до 25 лет указали на важность этого мотива, в то время как для самой старшей группы он важен только для 13% респондентов. Та же обратная зависимость наблюдается в отношении мотивов "возможность завести полезные знакомства" и "возможность найти применение своим способностям".

Мотивы работы в театре связаны с семейным положением работников. Для тех, кто еще ни разу не состоял в браке, большое значение имеет высокий материальный доход (76%), перспектива карьерного роста (68%) и удобный график работы – 97%. Все это логически вполне объясняется юным возрастом этой группы людей. Они находятся в начале своей карьеры, у них еще отсутствует устойчивое материальное положение и им необходим удобный график работы, чтобы везде успеть, все охватить (учиться, подработать, общаться с друзьями и т.п.). Важным мотивом труда у всех групп выступает привязанность к театру, но в большей мере у разведенных работников – 96%.

Таким образом, путь к успешному управлению театром лежит через знание мотивации тех, кто в нем работает. Для этого важно понимать, что вызывает к жизни те или иные мотивы, какие ценности лежат в их основе, каким образом мотивы актуализируются, как осуществляется мотивирование людей. Понимание того, что движет людьми, позволяет разработать эффективную модель управления трудовым коллективом, подобрать оптимальные методы стимулирования работников и, таким образом, достигнуть максимальной отдачи от них. Это в свою очередь позволяет достичь стратегических целей и добиться успешного развития театра.

Список литературы: 1. *Спивак В.А.* Организационное поведение и управление персоналом. – Спб., Изд-во "Питер", 2001.