

2007



***Information Technologies in Science,
Sociology, Economics
and Business***

**Информационные
технологии в науке,
социологии, экономике
и бизнесе**



приложение к журналу
«ОТКРЫТОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

МАТЕРИАЛЫ

XXXIV МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ И ДИСКУССИОННОГО НАУЧНОГО КЛУБА

**Информационные технологии в науке, социологии,
экономике и бизнесе**

IT + SE`07

**IT + SE`07
ОСЕННЯЯ СЕССИЯ**

Украина, Крым, Ялта-Гурзуф, 29 сентября – 8 октября 2007 г.

организационно-правовую форму организаций, цели их применения, влияние государства на деятельность хозяйствующих субъектов, этап жизненного цикла организации. Для разработки моделей оценки финансового состояния необходима обширная база финансовых коэффициентов организаций банкротов и не банкротов в России. Для достоверности результатов диагностики финансового состояния с использованием различных, как зарубежных, так и отечественных моделей необходимо обращаться к первоисточнику, т.к. при переводе или многократном копировании моделей возникает масса неточностей, которые вызывают большую погрешность в расчетах – вплоть до противоположного результата. При оценке финансового состояния компании следует использовать систему моделей, а также рассматривать динамику показателей за несколько лет, так как модели диагностики опираются на ретроспективные данные. Это поможет в выявлении тенденций развития организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Aziz A., Dar H. Predicting Corporate Bankruptcy: Whither do We Stand? Department of Economics, Loughborough University, UK. 2004.
2. Бобылева А.З. Финансовые управленческие технологии: Учеб./А.З. Бобылева.– М.: ИНФРА-М, 2004.– 492 с.
3. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры./ В.В. Ковалев. –М.: Финансы и статистика, 2005.– 560 с.
4. Патласов О.Ю. Инструментарий реструктуризации задолженности сельскохозяйственных организаций России// Международный сельскохозяйственный журнал, 2007. -№ 3. С. 15 –18; Патласов О.Ю. Диагностика финансового состояния сельскохозяйственных организаций// АПК: экономика, управление, 2006. - № 11. С. 22 – 25.

УДК 658.3; 331.1; 316.3

МОТИВАЦИЯ ОСУЖДЕННЫХ В ЦЕНТРАХ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ УГОЛОВНО-ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Стремина К.А., Патласов О.Ю.

MOTIVATION OF THE CONVICTED IN THE CENTERS OF LABOUR ADAPTATION IN CRIMINAL CORRECTION INSTITUTIONS

Stremina K.A., Patlasov O. Yu.

The aim of the investigation is to reveal the reason and conditions for more effective labour of the convicted. The investigations were carried out in the Department of Federal Service of Punishment Execution. This article offers the motivation mechanism of the convicted.

Вопросы организации труда осужденных не получили должного освещения в экономико-правовой литературе, отдельные фрагментарные исследования ученых имеются лишь в социально-психологическом аспекте. Актуальность проблемы аккумулируется необходимостью существенного увеличения доли лиц, вовлеченных в трудовой процесс в ходе отбывания наказания, посредством выявления причин и условий, способствующих оказывать положительное воздействие на осужденных. До настоящего времени не разработан механизм стопроцентного вовлечения осужденных в трудовую занятость. Мотивация труда непосредственно отражается на его эффективности. Какими же мотивами руководствуется осужденный, осуществляя (без)ответственное отношение к труду? Авторами был разработан инструментарий социологического опроса – анкета «Для осужденных, работающих в центрах трудовой адаптации колониях общего режима». Были выдвинуты и проверены гипотезы в рамках социологического опроса, проведенного в 2007 г. среди осужденных мужчин, содержащихся в ФГУ ИК-8 УФСИН России по Омской области:

При анализе данных респонденты разбиты на две группы: осужденных в первый раз и повторно судимые. Полученные результаты опроса оказались дискуссионными. Так, «львиной» доле (87,1%) опрошенных первой группы нравится, выполняемая ими работа, они указали следующие причины положительного отношения к ней: «любая работа хороша, когда за нее платят»; «нравится работа»; «дан шанс быстрее вернуться домой»; «возможность получить дополнительные знания, навыки»; «виден результат работы». Остальные 22,9% ответили отрицательно. Почти все представители второй группы ответили на поставленный вопрос положительно, указав следующие причины: «хороший коллектив»; «работа по специальности»; «источник самосовершенствования и познания»; «доставляет удовольствие конечный результат»; «просто нравится»; «всегда хочется сделать лучше». Отрицательный ответ дали 3,2% респондентов.

В результате социологического исследования оказалось, что материальный метод стимулирования является значимым почти для половины респондентов в колонии общего режима; это было установлено при анкетировании. Так для 38% - важными являются моральные методы стимулирования, для оставшихся 12,9% все факторы являются немало важными. Иное распределение ответов получено у «рецидивистов». Так, для 45,7% моральный метод стимулирования является самым значимым, 34,3% отдали предпочтение материальному методу стимулирования, для остальных 20% все методы стимулирования важны. Кроме того, он в большей мере

соответствует объективным показателям деятельности, то есть достижению результата выраженного в материальном продукте. Ориентация в мотивации на результат деятельности в большей мере соответствует объективной цели деятельности.

Мотивация, ориентированная на процесс деятельности, менее устойчива, потому что цель здесь – именно способы и методы выполнения деятельности и то удовлетворение, которое человек испытывает от самого процесса деятельности, а это недостаточно надежно для того, чтобы быть единственным мотивом, на который можно было бы опираться в целях повышения ответственности личности (осужденного). При анализе результатов анкетирования данная гипотеза подтвердилась. Так, 54,8% осужденных первой группы работают для того, чтобы приблизить момент освобождения, 16,1% – потому что выполняемая работа представляет для них интерес, следующие 16,1% работают ради денежного вознаграждения, 6,5% работают, чтобы их работу оценили, оставшиеся 6,5%



Рис. 1 Распределение ответов на вопрос: «Вы работаете ...»

считают что, работая «время идет быстрее». Тогда как для 40% опрошенных из второй группы, работают для приближения момента освобождения, 35,5% - потому, что выполняемая работа представляет для них интерес, 11,4% - для того, чтобы их работу заметили и оценили работники администрации, 8,5% работают ради денежного вознаграждения, оставшиеся 4,6% считают, что у них нет другого выбора.

При ответе на вопрос: «Вы работаете эффективнее, если ...», 80,6% опрошенных первой группы ответили, если бы они были обеспечены необходимой техникой, инструментами и материалами. «Львиная» доля (91,4%) осужденных повторно считают, что для этого необходимо как обеспеченность техникой, инструментами и материалом, так и взаимопонимание в коллективе.

Кроме мотивов, связанных с ответственностью, следует отметить мотив достижения успеха в собственной деятельности. Он также проявляется через процесс и результаты деятельности, то есть мы узнаем о существовании этого мотива в поведении осужденного также по процессу и результату деятельности. Его особенность состоит в том, что результат и процесс деятельности выступают для него исключительно как субъективно значимые, порой не ориентированные на общественно полезное значение. Поведение в этом случае может быть безответственным, и результат, и процесс выступают только как показатели собственных личных достижений человека. Этот мотив будет способствовать формированию ответственного отношения только в том случае, если предложенную трудовую деятельность человек будет считать сферой своих личных достижений.

В ходе исследования был предложен вопрос: «Вы способны работать лучше? При каких условиях?». Ответы респондентов двух групп совпали. Так, 77,4% и 80% ответили на вопрос положительно и указали следующие причины: «есть стимул»; «отношение уважительное окружающих к их работе»; «если есть необходимый инструмент, оборудование»; «при человеческих условиях труда»; «при более спокойной обстановке»; «если все в коллективе будут работать в полную силу». Остальные 22,6% и 20% ответили отрицательно, указав причины: «отсутствие удовлетворительных условий труда»; «сильная усталость»; «если будет соответствовать оплата труда выполняемой работе»; «ослабление режима содержания».

Ответственность в этом случае будут проявляться ситуативно, только в тех случаях, когда человек хочет продемонстрировать, доказать свой профессиональный уровень, получить признание, высокую награду. Так из числа опрошенных первой группы 6,5% работают, чтобы их работу оценили товарищи и администрация учреждения. Тогда как 11,4% опрошенных из второй группы работают для того, чтобы их работу заметили и оценили только работники администрации. В этом случае их отношение к производственным заданиям будет высоко избирательным, непостоянным, оно будет характеризоваться одновременно и высокой продуктивностью в работе, и определенными спадами, срывами. Кроме того, поведение осужденного, обусловленное мотивацией достижения успеха, порой входит в противоречие с целями и задачами производства, так как деятельность на предприятии есть деятельность коллектива, суть которой во взаимодействии работников в получении коллективного результата, продукта. Взаимодействие такого работника с другими будет нарушаться из-за того, что он будет в первую очередь ориентирован на личное достижение, а не на групповой результат, не на совместный результат деятельности. Поэтому большая часть анкетированных (78%) указывают как причину получения наиболее эффективного результата их деятельности – взаимодействие всех членов бригады, нацеленность на совместный результат и работа «в полную силу».

Основное воздействие на мотивацию достижения успеха в связи с формированием ответственного поведения должно осуществляться в таком направлении, чтобы трудовая деятельность в коллективе стала определенной областью личных достижений осужденных. Они дают наилучшие результаты в деятельности, которая менее всего связана с координацией их действий с действиями товарищей по работе.

Среди мотивов, на которых основано ответственное поведение, есть также мотив значимости выполняемой работы. Когда одному из осужденных поручается какое-либо совершенно новое, «уникальное» задание, важное для производства определенного вида продукции, то ответственность исполнителя резко повышается. Осознание значимости выполняемой работы, ее необходимости мобилизует человека, он становится более ответственным. Действие такой мотивации кратковременно, но эффективность ее очень велика. Главное воздействие на мотивацию человека может осуществляться в направлении формирования сознания значимости выполняемой работы, что приведет к появлению ответственного поведения.

Наряду со всеми перечисленными мотивами, которые лежат в основе ответственного поведения, также имеет место мотивация самовыражения, самореализации, выражающаяся в стремлении осужденных полностью раскрыть свои определенные возможности, навыки, умения, знания в конкретных условиях трудовой деятельности (исправительном учреждении). С этой точки зрения важно позаботиться о создании необходимых условий для реализации имеющихся профессиональных возможностей человека, чтобы производственные задания были адекватны его профессиональным возможностям, условия работы, по возможности, помогали в полной мере использовать те качества и свойства, которыми он обладает.

По итогам обследования можно сделать следующие выводы:

1. Желание приблизить момент освобождения (УДО) является главным рычагом воздействия на эффективность труда осужденных.
2. Методы материального стимулирования являются значимыми для осужденных, но эмоциональная необходимость в труде и условия труда играют не мало важную роль;
3. Хороший коллектив в бригаде и «человеческое» отношение со стороны администрации учреждения, тоже является одним из важных факторов, влияющих на эффективность труда;
4. Не подтвердилась гипотеза о зависимости негативного отношения к труду и повторности судимости для осужденных. Все опрошенные неоднократно судимые работают и выражают готовность трудиться при условии полностью организованном рабочем месте, при более спокойной обстановке, при «человеческих» условиях труда, при 100% предоставлении УДО.
5. Побудительным мотивом у осужденных первой и второй групп к эффективному труду является предоставление необходимого оборудования, ослабление режима, уважение труда окружающими. Материальный фактор стимулирования ими в расчет не берется.