

Останнім часом такі цінності як, наприклад, обов'язок, дисциплінованість, покірність поступово втрачають своє значення, а на зміну їм приходять цінності, пов'язані з самовираженням індивіда. Керівництву підприємства доводиться все більше враховувати активність, свободу дій і відповідальність. І в зв'язку з цим в процесі пошуку оптимального рішення для кожного співробітника, виникає нова проблема – кожен співробітник сприймає себе, свій добробут, задоволеність роботою і тому подібне не лише сам по собі, але і порівняно з оточенням. В першу чергу – з тими, хто працює поряд з ним. Тому, очевидно, що всі методи мотиваційного впливу необхідно сформувати в єдину систему цінностей – щоб у людей, які працюють в одному колективі, з'явилась впевненість у тому, що ними керують справедливо і ніхто не буде покараний або заохочений незаслужено – мотив справедливості актуальний для усіх.

Висновки. Таким чином, формування мотиваційного середовища організації неможливе без реалізації потреб та врахування особистісних цінностей її працівників. В ідеалі, система мотивації повинна включати підтримувальні та мотивуючі чинники. Підтримувальні чинники – це матеріальне стимулювання, умови роботи, забезпеченість якісним устаткуванням, безпека і надійність. Сутність мотивуючих чинників – задоволення вищих потреб за Маслоу – потреб визнання, зростання, досягнення, повноваження і тому подібне. Якщо для мотивування використовувати тільки підтримувальні чинники, то з часом працівник втратить стимул до розвитку, хоча при цьому він буде в досить високій мірі задоволений роботою. Якщо ж застосовувати тільки мотивуючі чинники, складається наступна ситуація: співробітник любить роботу, але не може собі її дозволити, адже немає чинника надійності, не виконана матеріальна умова. Коли відсутні обидві групи чинників, робота стає просто нестерпною. Щоб забезпечити подальше зростання і добробут організації, необхідно підтримувати динамічну рівновагу між усіма факторами. Поряд з тим, відкритими залишаються питання вибору методів формування мотиваційного середовища залежно від потреб та особистісних цінностей працівників. Тому подальші дослідження плануємо присвятити вивченню даного питання.

Література

1. Баєва О. Біологічні засади мотивації: класифікація потреб і мотивацій / О. Баєва // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/>
2. Березецкая А. Кнут, пряник или повышение по службе? / А. Березецкая // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/>
3. Бондаренко Е. Создание мотивационного поля: с чего начать? / Е. Бондаренко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/>
4. Братаніч Б. Концепція потреб у структурі філософії маркетингу / Б. Братаніч // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/>
5. Доронина М.С. Управление мотивацией. Науч. изд. / М.С. Доронина, Е.Г. Наумик, О.В. Соловьев. – Х.: ХНЭУ, 2006. – 240 с.
6. Новикова А. Вся правда о мотивации / А. Новикова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/>
7. Семикіна М.В. Мотивация эффективной занятости: проблемы, тенденции, выбор стратегии. Монография / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.О. Родіонова. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
8. Стахів О. Мотиваційний потенціал персоналу в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 / О. Стахів // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/>

УДК 331.022

Э. В. КУРСИНА

Донецкий национальный университет

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рассмотрены и обобщены основные проблемы мотивации труда на предприятиях, причины их возникновения, а также возможные пути решения существующей проблемы, эффективность их внедрения.

Examined and summarized the main issues motivating working conditions, their causes and possible solutions to existing problems, the effectiveness of their implementation.

Ключевые слова: персонал, труд, предприятие, мотивация, эффективность, усовершенствование, сотрудничество, коллектив.

На сегодняшний день стимулирование работников предприятий, вследствие отсутствия прямой зависимости размера премии от конкретных результатов работы работников структурных подразделений предприятия, перестало выполнять свою главную функцию – стимулирующую, и превратилась в простую надбавку

к должностному окладу. Отсутствие научно-обоснованной системы планирования, организации, мотивации и контроля деятельности предприятия, а также взвешенных критериев работы работников его структурных подразделений привели к “уравниловке” в системе премирования. А отсутствие высококвалифицированных кадров, способных обеспечить надлежащую организацию и функционирование предприятия при рыночных условиях, сводят практически на нет все попытки разработки, а тем более – внедрение высокоэффективной системы целевого управления, в которой видное место принадлежит системе мотивации.

Отсюда возникает объективная необходимость создания научно-обоснованного механизма мотивации работы персонала предприятий, который бы мог с помощью действующих рычагов и стимулов повысить заинтересованность работников продуктивно и качественно работать, оказывать содействие подъему их конкурентоспособности, обеспечить качественное обновление трудового менталитета. Необходим и инструментарий мотивационного механизма, способный соединить в единый узел цели и результаты деятельности персонала, чтобы на практике реализовать целенаправленную мотивацию его высокопроизводительной работы.

Мотивация труда является основополагающим элементом в системе повышения продуктивности работы сотрудника, а, следовательно, и предприятия в целом. Мотивация может быть представлена в двух формах: материальной и моральной. В современных условиях основную часть занимает именно материальное стимулирование. Но его эффективность давно сошла на нет, так как большая часть сотрудников считает премии и надбавки само собой разумеющимся, что никак не ведет к повышению заинтересованности в труде и тем самым повышению продуктивности работы [3].

На мой взгляд, в условиях нынешней кризисной ситуации сложившейся в экономике большинства стран, в том числе и Украины, более разумно использовать моральное стимулирование. В первую очередь, это выгодно для предприятия, так как Фонд заработной платы значительно сократится, что позволит высвободенные средства направить на развитие материально-технической базы или на развитие инновационной деятельности. А во-вторых, материальное стимулирование в виде премий и надбавок применять в тех случаях, когда результаты работы сотрудника действительно повлияли на увеличение прибыли предприятия, изменение качественных характеристик выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

К основным элементам морального стимулирования можно отнести:

1) улучшение климата в коллективе. Отношения внутри коллектива непосредственно влияют на улучшения показателей работы. Нездоровый климат приводит к тому, что сотрудник заикливается как на своих отношениях с представителями коллектива, так и на своем месте в коллективе, что постоянно отвлекает от работы, ведет к невнимательности и допущению ошибок. Это может негативно повлиять на результаты работы сотрудника, в дальнейшем на результаты отдела, и в итоге – предприятия. Улучшить психологический климат могут:

– создание “комнаты отдыха”, где сотрудники могут во время обеденного перерыва общаться в менее формальной обстановке, обсуждать существующие проблемы предприятия, обмениваться опытом и новинками в их профессиональной сфере;

– проведение “субботников”, выездных корпоративных мероприятий сближает коллектив и дает сотруднику ощущение единения с коллективом;

– проведение регулярных конкурсов, например “Отдел недели/месяца/года” или “Сотрудник недели/месяца/года”. Награждение проводить в шуточной форме, тем самым развивать неформальное общение. К примеру, работникам погрузочно-разгрузочного и транспортного отделов в качестве приза можно вручать игрушечные краны, грузовые машины;

2) улучшение условий труда. К сожалению, большинство рабочих мест не соответствуют элементарным санитарно-гигиеническим требованиям. Рабочее место управленца не всегда освещено в достаточном количестве, покраска стен сделана в темных тонах, что не стимулирует работу, а наоборот угнетает, недостаточная звуковая изоляция, что постоянно отвлекает сотрудника и не дает ему сосредоточиться, снижение запыленности помещения, размещение в кабинете большого количество рабочих мест [2].

3) возможность самореализации. Мотивировать высокоэффективную работу могут и мотивы, способные удовлетворить нужды в самореализации и самовыражении. В иерархии нужд Маслоу они относятся к нуждам высшего уровня [1]. У каждого человека своя субиерархия нужд высшего уровня в зависимости от его ценностей, талантов, особенностей психики. Но можно выделить ценности, общие для работников всех подразделений:

– дать возможность выполнять более сложные, важные и ответственные функции, чтобы работник мог реализовать свой потенциал и квалификацию в данной области и видеть, которую он приносит пользу;

– при каждом удобном случае показывать значимость и необходимость сотрудника для предприятия;

– обеспечивать возможность для обучения и развития, которые, повышая уровень компетентности, разрешили бы максимально использовать потенциал, дать надежду на возможное повышение;

– поощрение – знаки, символы отличия, награды, благодарности в устной или письменной форме;

– осуждение.

4) развитие долговременного сотрудничества с персоналом.

В данном пункте имеется в виду то, что предприятие стимулирует работника к долгосрочному сотрудничеству не подписанием длительных контрактов. Для основы следует взять опыт японских компаний, которые не поощряют постоянную смену места работы. В классическом варианте данной системы выглядит так: предприятие берет на работу молодого специалиста, который только закончил высшее учебное заведение,

и обучает его специфике работы именно данного предприятия. Тем самым у предприятие нет нужды нести дополнительные затраты финансов и времени на переобучение сотрудников, которые уже имеют определенный опыт и навыки работы в других предприятиях. Это раз. А во-вторых, предприятия поощряют сотрудников, которые работают с самой первой ступени своей карьерной лестницы “подарочными сертификатами”, а именно пакетом акций. Таким образом, сотрудник, который проработал всю жизнь на предприятии получает помимо пенсии, еще и благодарность от предприятия в виде ежемесячных дивидендов. Таким образом, предприятия снижает текучесть кадров и обеспечивает сотруднику стабильное карьерное продвижение.

Приведенные выше элементы морального стимулирования сотрудников имеют очевидные преимущества. В первую очередь, это незначительные материальные затраты. Во вторую, носит чисто человеческий характер, что не может не найти поддержки со стороны коллектива. Соответственно предложенные выше пути повышения эффективности труда персонала должны быть, если не полностью, то частично внедряться на каждом предприятии.

Итак, эффективная мотивации трудовой деятельности персонала предприятия должна: выходить из особенностей внешнеэкономической конъюнктуры; согласованности системы стимулирования с экономической стратегией предприятия, которая, собственно, формирует методологию достижения целей, и должна быть направлена на определение рационального уровня доходов работников, который приведет к высоким результатам их работы и предприятия в целом; прогнозировать эффективность процесса мотивации работы на предприятии, которая определяется степенью достижения экономических и социальных целей как предприятия, так и работников, которые достигается, в свою очередь, оптимальным балансом экономических и социальных интересов заинтересованных сторон.

Литература

1. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Медведева Т.Н. Система трудовой мотивации в современных рыночных условиях и пути ее совершенствования: Дис... канд. экон. наук. – Москва, 2002. – 119 с.

УДК 331

Е. В. МЕЩЕРЯКОВА, К. В. АМИНЕВСКАЯ
Поволжский государственный университет сервиса, Россия

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ГРАДООБРАЗУЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ И ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Происходящие изменения в экономической, политической и социальной жизни страны не могли не сказаться на трудовом потенциале отдельных предприятий, развитие которых в настоящее время рассматривается не просто как повышение темпов экономического роста, а, прежде всего, как грамотное управление персоналом. В настоящее время происходит признание первостепенной значимости качественных характеристик непосредственно самого работника, его мотиваций и ценностей. В данной статье предлагается внедрение японской системы управления персоналом на градообразующем предприятии г.о. Тольятти.

The ongoing changes in the economic, political and social life of the country could not but affect the labor potential of individual enterprises, whose development is now viewed not just as an increase in economic growth, and, above all, a competent management staff. Now there is a recognition of the paramount importance of quality characteristics of the worker directly, his motivations and values. In this article we propose the introduction of Japanese personnel management system for urban development enterprise GO Togliatti.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий фактор, управление персоналом, наемный работник, система менеджмента качества (СМК), автомобилестроение.

Постановка проблемы. Словом “потенциал” обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире пришли к признанию решающей роли главной производительной силы – человека, возможностей и способностей каждого работника, отдельных групп и общества в целом осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность. Трудовой потенциал – это ресурсная категория, которая должна включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области.

Анализ исследований экономистов. В результате изучения деятельности по управлению персоналом и появились разнообразные трактовки управления персоналом в современной литературе представлены