

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

КАК СРЕДСТВО ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Одним из наиболее значимых аспектов стратегического менеджмента является управление персоналом организации. Подготовка компетентного персонала, способного к продуктивной работе в рыночных условиях, его рациональное пространственное и структурное размещение зависит, в первую очередь, от эффективного управления человеческими ресурсами. Здесь уже следует говорить о мотивационном менеджменте – умении управлять факторами и условиями, которые побуждают работника к эффективной деятельности, и наоборот, вызывают нежелание совершать определённые производственные действия.

Актуальность темы исследования заключается в том, что мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда, а поиск и реализация эффективных путей ее формирования и усиления является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия.

На сегодняшний день соблюдение прав сотрудников в организациях грубо нарушаются. Однако в этом виноваты не только в руководители предприятий, но и сами подчиненные, которые, как правило, не всегда выполняют свои профессиональные обязанности в соответствии с требованиями рабочего места.

Для высококачественного выполнения персоналом своей работы необходима хорошая мотивация. При этом под мотивацией понимают комплекс мероприятий по стимулированию деятельности человека или коллектива, направленный на достижение индивидуальных или общих целей организации [1, с. 88]. При всей простоте и ясности этого определения теория и практика мотивации весьма непросты, так как истинные побуждения, которые заставляют человека прилагать максимум усилий на рабочем месте, весьма неопределенны и сложны. Знаменитый метод «кнута и пряника», принцип материальной заинтересованности или социалистическая система моральных и материальных стимулов не всегда давали ожидаемые результаты. А ведь эффективная деятельность предприятия зависит от того, насколько надежно и добросовестно каждый сотрудник исполняет свои обязанности и прилагает ли дополнительные усилия, проявляет ли инициативу [1, с. 93].

Современные системы мотивации в успешных организациях носят комплексный характер и включают в себя множество компонентов, позволяющих не только адекватно компенсировать персоналу вложенные трудовые усилия, но и удовлетворять потребности более высокого уровня, нежели базовые.

Условно компоненты системы мотивации персонала можно разделить на три группы:

- компенсационный пакет (финансовая компенсация вложенных трудовых усилий);
- социальный пакет (мотивация через удовлетворение социальных потребностей);
- немонетарная мотивация (различные меры поощрения и мотивации не денежного характера).

Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, считается «мотивация на результат». Такой способ подразумевает выплаты вознаграждений сотрудникам за конкретные достижения. Это, в свою очередь, позволяет предприятию улучшить показатели и повысить прибыль, а сотруднику увеличить свой доход в зависимости от приложенных усилий [2, с. 203].

Однако достаточно популярными являются и различные нематериальные поощрения работников. Результаты проведенного на сайте Work.ua опрос [3] позволил выявить, какая мотивация является для украинцев более продуктивной. Опрос проводился в социальных сетях с 5 по 12 марта 2013 г. В нем приняло участие 500 респондентов из Украины. Согласно опросу больше половины опрошенных украинцев (67,2%) считают денежные поощрения лучшим способом мотивации, подтверждая мнение кадровых экспертов. За бесплатное обучение и тренинги отдали свои голоса меньше десятой части опрошенных (8,9%). Похвалу

от руководства ценят 6,6% респондентов, персональные подарки от предприятия – 5,8%. Штрафы и наказания заставляют лучше работать 4,7% украинцев, а корпоративные праздники – 4,1%. Меньше всего ценятся дополнительные выходные – так ответили лишь 2,7% опрошенных.

Социологи различных стран с тревогой констатируют увеличение числа людей, которые вообще не имеют мотивации к общественно полезной деятельности или различными способами избегают любого вида работы. В книге немецкого психолога Петера Вайлера «Кто же те люди, которые хотят меньше работать?», дается их характеристика: не подвержены мотивации 27% из общего числа жителей, из них 75% – моложе 35 лет [4]. Эти данные могут говорить о характеристиках этих людей: у них низкий уровень образования; они томимы скукой, находятся в постоянном поиске новых соблазнов; они подвержены идеологии разного толка; тяга к творчеству у таких людей отсутствует; они представляют опасность для общества.

На основании указанных сведений немецкий консультант по менеджменту и предпринимательству М. Бинкербель дает следующую рекомендацию: «не подверженные мотивации должны быть “отфильтрованы”, так как предприятие – не благотворительное общество» [5, с. 60]. Нельзя не согласиться с этой точкой зрения. Так, значительное количество сотрудников предприятий, чаще – государственных, имеют низкий квалификационный уровень в первую очередь из-за того, что не видят смысла достойно выполнять свою работу за фиксированную заработную плату, при этом они занимают рабочее место, на котором могли бы находиться более квалифицированные и мотивированные работники.

Эффективность деятельности человека зависит от многих факторов, среди которых основную роль играют четкое понимание целей своей работы, вероятность достижения этой цели и система материальных и моральных стимулов, определяющих заинтересованность работника в его труде [4, с. 106]. Управление предприятием будет наиболее эффективным, если ожидания его сотрудников будут оправданы, и они не будут разочарованы результатами своей работы.

Каждый сотрудник предприятия имеет право получить возможность не только обеспечить свое материальное благополучие, но и реализовать свои профессиональные устремления, проявить свои индивидуальные способности. Реализация этого права является лучшей формой социальной мотивации. Система мотивации труда на предприятии играет одну из ведущих ролей из всех внутренних факторов, влияющих на развитие предприятия, организации. Самое верное мотивирование рабочих к производственной деятельности, дает внутренний толчок для более эффективного производства и функционирования предприятия.

Литература

1. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом: учебник / Э.Е. Старобинский. – М.: ЗАО «Бизнес-школа» «Интел-Синтез», 2007. – С. 88-96.
2. Шамхалов Ф.И. Американский менеджмент: Теория и практика / Ф.И. Шамхалов. – М.: Наука, 2003. – С. 203-206.
3. Результаты опроса: денежные поощрения – самый эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.work.ua/news/ukraine/490/>.
4. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: Учебник для вузов по специальности "Менеджмент" / В.И. Кнорринг. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 528 с.
5. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: «Банки и биржи», 1998. – С. 60-62.

Litkina J., Chlaidze V.

Information Systems Management Institute, Latvia

AIRBRUSHING ON THE CAR AS A BUSINESS INNOVATION

Airbrushing is one of the fine art painting techniques. Airbrush is used as a tool for applying liquid paint with compressed air at the surface of the car.