

Бечвая Ирина Елгуджевна

ассистент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Bechvaya Irina

assistant

Donetsk National Technical University

О СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В РЫНОЧНОЙ СРЕДЕ

ABOUT THE SYSTEM OF MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE IN THE MARKET ENVIRONMENT

Аннотация: В данной статье освещены проблемные вопросы построения комплексной системы мотивации и стимулирования персонала промышленного предприятия. Раскрывается подход, учитывающий наноэкономические характеристики персонала с целью индивидуализации применяемых стимулов.

Ключевые слова: система мотивации, стимулирование персонала, наноэкономические характеристики.

Abstract: In this article problematic issues of creation of a complex system of motivation and stimulation of personnel of the industrial enterprise reveal. The approach considering nanoeconomic characteristics of personnel for the purpose of individualization of the applied incentives reveals.

Keywords: system of motivation, stimulation of personnel, nanoeconomic characteristics.

Вопросы формирования системы мотивации и стимулирования персонала не утрачивают своей актуальности по сегодняшний день. Это обусловлено тем, что, несмотря на многочисленные исследования в данном направлении, вопрос о максимально результативных механизмах мотивации и стимулирования персонала на предприятиях различных сфер деятельности остается открытым.

Систему мотивации труда можно рассматривать на уровне общества и конкретного предприятия. Так, система мотивации в целом на уровне общества может быть определена как его подсистема, а итогом ее функционирования выступает создание определенного, исторически обусловленного типа отношения к труду в результате взаимодействия сознания субъекта и комплекса стимулов к деятельности в качестве внешних воздействий.

Систему стимулирования труда можно охарактеризовать как процедуру принятия решений руководством касательно побуждения управляемых субъектов к осуществлению необходимых трудовых действий. Составными элементами системы стимулирования выступают материальное и нематериальное стимулирование. Система стимулирования изучается на

макроэкономическом уровне (при исследовании рынка труда), на микроэкономическом уровне (в пределах исследуемого предприятия), на индивидуальном уровне (при анализе конкретных человеческих потребностей и особенностей).

Мотивационный механизм сотрудника состоит из элементов внутриличностной системы, которые, взаимодействуя между собой, определяют человеческое поведение для удовлетворения его насущных потребностей. В мотивационном процессе потребности, интересы, ценности и мотивы формируются в сознании каждого человека, и управлять поведением сотрудников на предприятии возможно с использованием стимулов. Поэтому одним из важнейших средств, мотивирующих сотрудников к высокоэффективной деятельности, выступает мотивация, основанная на индивидуальном подходе – мотивация на наноуровне, которая учитывает наноэкономические особенности каждого сотрудника и персонализирует стимулы. В основе указанного подхода – теоретические основы наноэкономики – направления экономической науки, исследующей механизмы и факторы принятия экономических решений отдельными индивидами [1, с.67].

В данном контексте, систему мотивации и стимулирования труда необходимо исследовать комплексно. Так, ее можно определить в виде подсистемы системы управления организацией, функционирующей под влиянием определенных факторов внешней и внутриорганизационной среды с целью формирования необходимого отношения к трудовой деятельности (что определено целями самой организации) путем комплексного внешнего воздействия с помощью стимулов на внутриличностную сферу каждого сотрудника.

Из факторов макро- и мезоуровня, которые оказывают воздействие на сотрудника в процессе трудовой деятельности, целесообразно выделить макроэкономические, государственно-политические, технологические, социально-демографические и институциональные.

При изучении внутриорганизационного пространства можно основываться на научном подходе Г. Клейнера, определяющем внутри организации ментальную, культурную, институциональную, когнитивную, организационно-технологическую, имитационную и историческую подсистемы.

Подсистемы предприятия обуславливают характер создания и функционирования системы мотивации и стимулирования персонала. На микроуровне на нее оказывают значительное влияние накопленный и адаптированный опыт других предприятий в области мотивации и стимулирования, а также внутриорганизационные институциональные структуры. На наноуровне, отражающем особенности внутриличностной среды, она определяется влиянием внутриличностных особенностей, особенностей индивидуальной мотивации и стимулирования на принятие управляющих воздействий.

Современные нестабильные экономические условия оказывают непосредственное влияние на все подсистемы предприятия, могут приводить их в неустойчивое состояние, что не исключает возможности наступления

кризисной ситуации. Такие кризисные проявления могут найти свое отражение в демотивированности сотрудников, снижении результативности, ухудшении отношений в рабочем коллективе.

Так, некоторые ученые (Л.В. Минченко, И.В. Помников), исследуя влияние кризисных проявлений в экономике на систему мотивации и стимулирования персонала на уровне предприятий, отмечают снижение результативности стимулирования и мотивации в связи с сокращением расходов на персонал. Такое средство экономии зачастую используется на отечественных предприятиях в борьбе с кризисными проявлениями в первую очередь. Результатом такого сокращения расходов и, соответственно, выплат на материальное стимулирование, выступают высокая текучесть кадров, снижение числа занятых в экономике, несоответствие между спросом и предложением рабочей силы и прочие диспропорции [2, с.53].

При формировании системы мотивации и стимулирования персонала (далее – СМСП) на предприятиях промышленности целесообразно учитывать несколько важных моментов:

- цели СМСП должны соответствовать целям предприятия на каждом уровне их определения (стратегическом, тактическом, оперативном). К тому же, они должны предусматривать организационное развитие, а также быть понятными и доступными каждому сотруднику организации;

- необходимым качеством СМСП является ее гибкость, предусматривающая способы эффективного реагирования на возможные колебания факторов внешней и внутренней среды;

- СМСП должна гарантировать социальную защищенность работников, с учетом норм действующего трудового законодательства, включая их занятость и социальную поддержку;

- при создании и применении эффективных средств СМСП необходим учет индивидуальных внутриличностных качеств сотрудников, особенностей их трудовой деятельности, различного уровня восприятия мотивационных инструментов разными категориями персонала;

- СМСП должна благоприятствовать эффективному функционированию внутриорганизационных институтов (институт корпоративной культуры, найма и увольнения, оплаты труда, обучения, социальной поддержки);

- СМСП должна предусматривать постоянность и непрерывность процесса получения и обновления знаний, повышения квалификации, карьерный рост сотрудников и повышение конкурентоспособности предприятия;

- СМСП должна быть направлена на постоянное исследование результативности применяемых мотивационных инструментов и потребностей сотрудников, их информирование о возможных изменениях в системе и ожидаемых последствиях.

Характерной чертой рассмотренных требований является включение в систему мотивации и стимулирования труда механизмов влияния на экономическое поведение сотрудников организации, что даст возможность персонализировать применяемые стимулы.

Формирование и внедрение системы мотивации и стимулирования труда персонала на предприятии промышленности предусматривает необходимость учета его специфических особенностей, а также состояния внешней среды. С учетом указанных факторов, возможная структура элементов системы мотивации и стимулирования труда сотрудников предприятия промышленности представлена на рисунке 1.

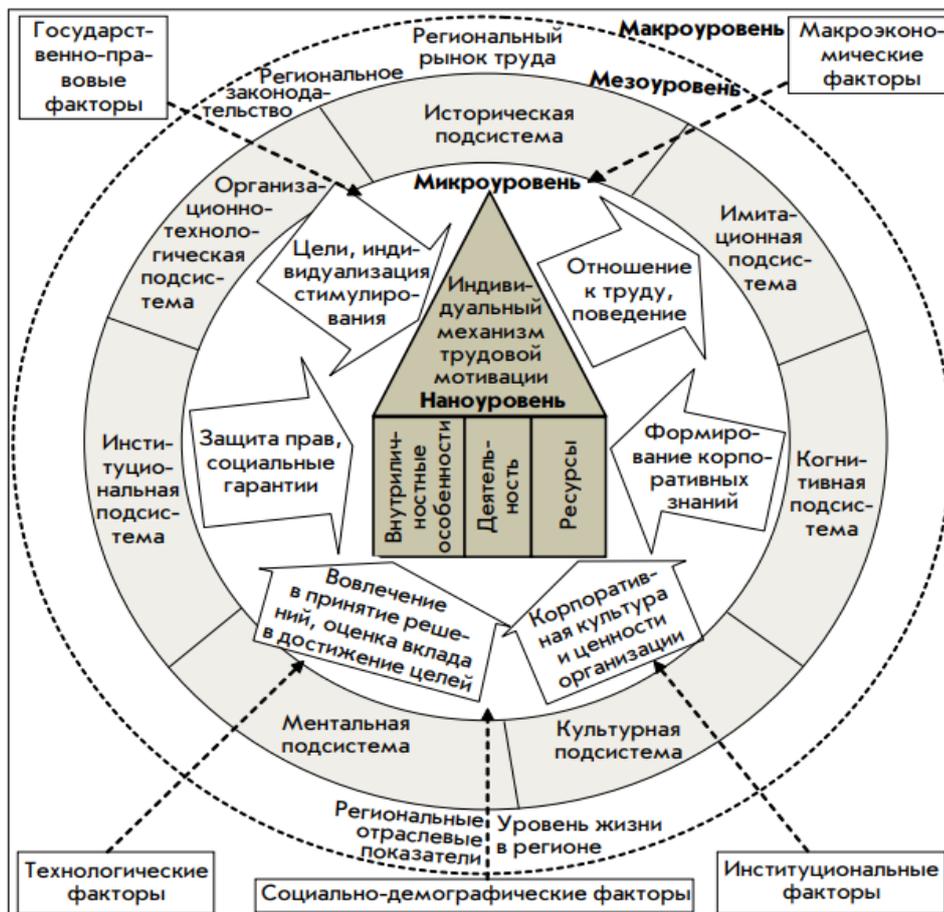


Рисунок 1 – Система мотивации и стимулирования персонала на предприятии [3, с.101]

Учет приведенных факторов в системе мотивации и стимулирования персонала предоставит возможность удовлетворения тех потребностей сотрудников, которые наиболее актуальны в современных рыночных условиях:

- наличие надежного и стабильного рабочего места;
- благоприятный внутриорганизационный климат;
- наличие постоянного дохода и прозрачность его начисления;
- возможность и своевременность повышения квалификации и карьерного продвижения;
- необходимая социальная защита, охрана труда и техника безопасности.

Формирование и внедрение системы мотивации и стимулирования труда на предприятиях промышленности в современных экономических условиях предполагает последовательное осуществление действий на каждом этапе данного процесса:

1) диагностический этап – предполагает проведение исследования и диагностики факторов макро- и мезосреды, влияющих на процессы осуществления деятельности организации; диагностики организационных подсистем и их влияния на мотивацию и стимулирование труда; диагностики уже используемых методов и форм мотивации и стимулирования; исследования наноэкономических характеристик персонала и их непосредственного влияния на мотивационные факторы;

2) организационный этап – подразумевается постановка целей системы мотивации и стимулирования труда в современных условиях; разработка инструментов стимулирования; оценка результативности трудовой деятельности по критериям удовлетворенности трудом и достижения организационных целей;

3) контролирующий этап – включает анализ и контроль факторов внешней и внутриорганизационной среды, а также выявление соответствия или несоответствия им внедренной в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала [3, с.101-102].

Таким образом, построенная с учетом рассмотренных факторов система мотивации и стимулирования труда персонала промышленного предприятия предполагает использование наноэкономических характеристик сотрудников, среди которых выделяются их психологические особенности, специфика направления деятельности, а также учет затрачиваемых ресурсов. Индивидуальные мотивация и стимулирование, которые основаны на нанохарактеристиках личности, предоставят возможность привести в соответствие потребности и мотивы сотрудников с используемыми на предприятии стимулами, таким образом, индивидуализировать инструменты стимулирования.

Список литературы

1. Крюкова А.А. Инновационные подходы к мотивации персонала / А.А. Крюкова, М.Ф. Гизатулина // Карельский научный журнал. - 2017. - №2 (19). – С.67-68.

2. Минченко Л.В. Особенности мотивации персонала на промышленных предприятиях / Л.В. Минченко, И.В. Помников // Экономика и экологический менеджмент. - 2014. - №1. – С.51-58.

3. Любичкая В.А. Система мотивации и стимулирования труда работников промышленного предприятия в рыночной среде / В.А. Любичкая // Известия Байкальского государственного университета. - 2011. - №1. - С.99-102.