

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ- СУБЪЕКТЕ ВЭД

Щербань В.А., магистрант,

Музеник Р.А., магистрант,

Научный руководитель: Кравченко М.И., канд. экон.наук, доц., доцент

кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Постановка проблемы в общем виде. Осуществление эффективной производственно-коммерческой и внешнеэкономической деятельности предприятия представляется возможной только по условию надлежащей мотивации персонала. Таким образом, мотивация является весомым рычагом процесса развития и функционирования предприятия, который определяет степень положительности результатов и показателей организации.

Цель исследования. Определения направлений модернизации системы мотивации персонала в современных условиях функционирования предприятий-субъектов ВЭД.

Изложение материалов основного исследования. Вопросы мотивации и оценки персонала рассматриваются в трудах отечественных и зарубежных ученых таких, как Занюк С.С., Гусиная В.М., Колот А.М., Мирошниченко О.В., Щекин Г.В., Афанасьева Н.В., Джиеова С.Х., Казакевича Г.Д., Лепейко Т.И., Чмыхало О.Л., Яковенко Р.В. и др. что свидетельствует о наличии научных исследований относительно новых требований к руководству предприятием в современных условиях, механизмов формирования персонала предприятия, обоснование показателей оценки качества трудового потенциала и мотивации.

Для того, чтобы отечественные предприятия были как можно более конкурентоспособными на внешнем рынке, необходимо приспособливаться к

изменениям, происходящим в глобальной экономике, поэтому, прежде всего, необходимо привлекать на отечественные предприятия новейшие методы управления персоналом, ориентируясь на опыт зарубежных разработок.

В развитых странах мира основная роль в процессе производства уделяется человеку, изучению влияния факторов, которые побуждают ее к высокопроизводительному труду. В Донецкой Народной Республике подход с позиции уникальности и важности учета человеческого потенциала в любой сфере производства используется не в полной мере, особенно в нынешних кризисных условиях.

Учитывая то, что управление персоналом требует системного подхода, оно управляет поведением человека на всех уровнях организации, также существует тройной характер удовлетворения потребностей через материальное, социальное и духовное мотивирование, поощрение и стимулирование.

Стоит отметить, что именно нематериальное стимулирование, хотя и не выражается в непосредственной выплате работникам наличных и безналичных средств, требует инвестирования со стороны предприятия. Основным эффектом, достигаемым при нематериальном стимулировании – повышение уровня «лояльности» персонала. По определению исследователей, лояльность сотрудников является условием формирования у них высокой профессиональной мотивации, которая отражается на всех сферах деятельности и является условием безопасности фирмы.

Важными чертами, отличающими лояльных работников, специалисты считают: более высокий уровень уважения к себе и другим сотрудникам; чувство гордости за успехи компании; готовность принимать инновации и изменения без паники и сопротивления; способность учитывать интересы других людей и не ограничивать себя рамками решаемой задачи; желание достичь наилучшего результата и использования для решения проблем различных средств, готовность к определенным потерям ради успеха компании; склонность полагаться на собственное мнение и меньше поддаваться влиянию условностей

и манипулированию; стремление к профессиональному росту, преодоление препятствий; желание оставаться членом данной организации, несмотря на проблемы и трудности; стремление быть честным и откровенным с компанией; энтузиазм и инициативность в решении проблем организации.

Таким образом, понятие «лояльность сотрудников» и формирование организацией такой приверженности персонала является важной задачей, что дает возможность повысить шансы, чтобы как можно лучше использовать потенциал работников. Чтобы добиться успеха, организации мало сформировать ощущение лояльности у коллектива, необходимо разумно наладить все бизнес-процессы, правильно разработать маркетинговую стратегию и наладить эффективное использование всех видов ресурсов на всех уровнях.

Для этого целесообразно на каждом предприятии сформировать соответствующую философию его деятельности. Если философия предприятия является аморфным понятием, не достаточно определенным и понятным каждому работнику, то рассчитывать на то, что она будет работать и способствовать образованию желаемого поведения персонала, скорее всего, будет бесполезным. Содержание данной «философии» является индивидуальным для каждого предприятия, но общие разделы могут быть такие (рис. 1.)

Данная «философия» закладывает основы для формирования среды, способствующей раскрытию и развитию потенциала работников. Философия предприятия является отражением корпоративной культуры предприятия и является первым, но весьма весомым шагом на пути формирования эффективного использования трудового потенциала организации.

Вторым шагом является формирование содержания работы для каждого работника предприятия.

	цели и задачи предприятия;
Ф ил ос оф ия пр ед пр ия	декларация прав сотрудников;
	поощрение и запреты;
	деловые и моральные качества;
	условия труда, рабочее место;
	оплата и оценка труда;
	социальные блага;
	социальные гарантии;
	увлечения (хобби).

Рис.1. Содержание философии предприятия

При этом данная работа обязательно должна отвечать определенным требованиям, ведь именно они обеспечивают внутреннюю удовлетворенность: быть целостной, то есть всегда приводить к определенному результату; оцениваться работниками как важная, то есть заслуживающая быть выполненной; предоставлять возможность каждому принимать решения, необходимые для ее выполнения; обеспечивать обратную связь с работниками, оцениваться в зависимости от эффективности их труда; приносить справедливое с точки зрения работника, вознаграждение. Разумно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в выпускаемую продукцию.

Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера проводится или по инициативе администрации, что действительно воплощает в жизнь принципы социальной кадровой политики, или в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива (профкомом) как выразителем интересов работников. Отношение к труду характеризуется стремлением человека максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свой опыт и знание, способности достижения

определенных количественных и качественных результатов труда. Оно проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.

Мотивация труда – важнейший факторрезультативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, то есть всей совокупности факторов, влияющих на производственную деятельность.

Третьим шагом является формирование эффективной системы материального и морального вознаграждения работников. Что касается материального стимулирования, то здесь необходима однозначная (особенно для работника) связь между результатами оплаты труда и ее производительностью. Учитывая кризисное положение экономики государства, что непосредственно отражается на деятельности и возможностях современных предприятий, необходимо большее внимание уделять нематериальной мотивации.

Для этого целесообразно:

применять программы улучшения условий труда и ротации кадров; использовать переменный график, неполную рабочую неделю;

устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую предприятием;

на рабочих местах формировать мировоззрение единой команды;

не принимать решения относительно изменений в работе сотрудников без их ведома, даже если эти изменения положительные;

предоставлять работникам максимально возможную степень самоконтроля;

подчиненным, преуспевшим в работе, делегировать дополнительные права и полномочия с целью карьерного роста.

Четвертым шагом является внедрение на предприятии партисипативного управления, которое является объединяющей, итоговой составляющей новейших подходов к формированию мотивации персонала.

Персонал организации – это главный источник ее достижений. Создание руководством условий для развития и реализации потенциала

каждого работника напрямую влияет на результативность всего предприятия. Ведь преданность, принятие персоналом ценностей и целей организации, готовность напряженно работать для их достижения являются бесценными характеристиками трудовых ресурсов предприятия. В свою очередь, стимулы могут быть материальными и нематериальными.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев групп работников. Известно, что подходы к стимулированию обеспеченных и малообеспеченных работников должны существенно отличаться. Разными должны быть подходы к кадровым и молодым работникам. Наиболее устойчива система мотивации, основанная на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. Таким образом можно «измерить» и интересы отдельного коллектива (рост производительности труда, экономия материалов, сырья, энергоресурсов). Степень личной заинтересованности работника выражается в качестве и объеме труда, инициативе, в том, насколько он стремится овладеть несколькими профессиями, современными технологическими навыками, компьютером.

Выводы. Таким образом, модернизация системы мотивации персонала зависит как от возможностей самой компании, так и внешних факторов, которые могут оказывать как позитивное, так и негативное влияние на эффективность предложенных мер. В условиях кризисных явлений в экономике, необходимо особое внимание уделять нематериальным средствам мотивации.