

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

В. Н.Ульянов, канд. экон. наук, доцент ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева»

Л. И.Артамонова, студентка 5 курса ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева»

В статье раскрыты современные подходы исследования проблем мотивации персонала и приведены возможности их улучшения на предприятии

Ключевые слова: мотивация, регулятор мотивации, улучшение положения рабочей среды

Исследование проблем мотивации позволило выявить, что одна из основных задач функционирования рыночной экономики заключается в укреплении побудительных мотивов и стимулов эффективной трудовой деятельности.

На наш взгляд, эффективный механизм мотивации в системе управления, необходимо, в первую очередь, обратить особое внимание на государственный уровень поддержки сельхозтоваропроизводителей и на этой основе создавать для каждого предприятия индивидуально, с учетом сложившихся на предприятии условий хозяйствования, методику для эффективного процесса производства, осуществлять тщательный подбор кадров, а также распределять средства, направляемые на оплату труда, с учетом трудового вклада, усилий работника и чувства справедливости. На наш взгляд, во главе всех научных разработок должны стоять программы развития агропромышленного комплекса на федеральном, республиканском и районном уровнях.

Мотивационный механизм в управлении мы рассматриваем как поэтапное достижение поставленных целей и задач, при этом каждый этап (уровень), мы рассматриваем как совокупность мотивов трудовой деятельности, в соответствии с которыми управленческие решения воспринимаются и реализуются через повышение трудовой активности работников.

По экспертным оценкам специалисты и руководители сельскохозяйственных предприятий считают, что без четко отлаженных хозрасчетных отношений между подразделениями в условиях конкуренции невозможна успешная работа всего предприятия.

Отсюда вытекает необходимость создания такого мотивационного механизма, который будет отвечать в равной степени различным интересам работников предприятия, нацеленных на увеличение как дохода от трудового вклада, так и дохода от собственности.

Так, если работник проявит к выполняемой им работе свои способности, осознавая свою роль в процессе производства при этом, приложив максимум усилий, он сможет достигнуть поставленных перед ним задач, тем самым обеспечить себя ожидаемым вознаграждением за текущие и конечные результаты деятельности. При их выполнении каждым работником, предприятие сможет эффективно функционировать, обеспечивая работнику благоприятный морально-психологический климат, который главным образом должен состоять из чувств собственника, справедливости и удовлетворения.

Разработка и внедрение справедливой и подходящей для организации и для работников системы оплаты за выполненную работу может быть важным фактором повышения уровня трудовой мотивации персонала и роста эффективности и конкурентоспособности организации в целом.

Поведение людей в хозяйственной жизни определяется системой мотивации, формирующейся для каждого человека индивидуально в результате сложного сочетания четырёх основных мотивов: страха, стремления к денежному (материальному) вознаграждению, приспособления целей (стремления привести цели организации в соответствие со своими представлениями о них) и отождествления последних (принятие целей организации как своих собственных).

Для усиления мотивации и решения основных кадровых проблем руководство может направить усилия на достижение двух целей:

- 1) снизить уровень неудовлетворенности персонала, улучшив положение с регуляторами мотивации;

2)увеличить уровень удовлетворенности, усилив главные мотиваторы, которые реально увеличивают выделение энергии у подчинённых.

Для улучшения положения рабочей среды необходимо обеспечить персоналу удобное рабочее место, низкий уровень шума, соответствие рабочего места эргономическим требованиям, низкий уровень шума, чистоту, хорошие условия труда, наличие столовой и т.п.

Для поддержания вознаграждения на должном уровне необходимо, чтобы персоналу без задержек выплачивалась зарплата и другие виды вознаграждений по результатам работы (премии, дивиденды от прибыли), а также предоставлялись социальные блага (медобслуживание, спортивный и культурный отдых, оплаченное питание).

Последним регулятором мотивации является безопасность, которая может быть обеспечена посредством создания на предприятии атмосферы принадлежности к коллективу: уважения, признания, одобрения со стороны коллег и руководителей, хороших отношений в коллективе.

Таким образом, формирование эффективного механизма мотивации предполагает создание справедливой системы оплаты труда, которая сопровождается социальным пакетом и использование неэкономических методов стимулирования. По своей природе материальные и моральные стимулы одинаково сильны. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих средств. Имеется в виду материальное положение, возраст, пол, ценности работника. Принимая во внимание данное обстоятельство, необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учётом их целенаправленного действия на каждого работника.