

Бобруйский филиал УО «Белорусский государственный экономический университет»

Почему люди работают? Почему одни люди делают легкую работу и остаются недовольны, а другие делают тяжелую работу с удовольствием? Что нужно сделать для того, чтобы люди работали лучше и производительнее? Эти и многие другие вопросы возникают в процессе управления персоналом.

В нашей стране уделялось и уделяется очень мало внимания данной проблеме, несмотря на всю ее сложность и неразработанность. На протяжении десятилетий в отечественной экономике господствовал технократический подход к хозяйствованию на уровне предприятий, когда во главу угла ставили технологию, производственные планы, административные распоряжения, а роль работников отодвигалась на второй план. Это привело к сужению трудовой мотивации и к отчужденности работников, к падению заинтересованности в труде и низкой производительности. Неудивительно, что по данным сравнительного исследования, работу считают главным делом жизни в США 60% населения, в Швеции – 45%, в ФРГ – 25%, а в пределах бывшего СССР – всего лишь 10%.

На ОАО «Красный пищевик» считается, что мотивация – простой вопрос, сводящийся к предложению соответствующих денежных вознаграждений в обмен за прилагаемые усилия. Однако мотивация является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. Для того чтобы создать реальную и эффективную мотивацию своим работникам, руководителю следует определить, каковы же на самом деле эти потребности, и обеспечить способ удовлетворения этих потребностей на условиях хорошей работы. Для этого на ОАО «Красный пищевик» необходимо провести анкетирование или собеседование. Например, вместо анкет предложить заполнить таблицу, в которой работники должны будут указать «стимулы/антистимулы» и «мотивы/антимотивы», что значительно поможет руководству проанализировать потребности подчиненных, а затем разработать эффективную систему стимулирования и мотивации труда персонала.

Изучив проблему мотивации персонала на ОАО «Красный пищевик», я рекомендую применять такие инновационные методы мотивации труда работников на предприятии, которые будут основаны на альтернативных формах внешней и внутренней мотивации. Данную систему мотивации труда персонала представлю в виде таблицы.

Таблица – Альтернативные формы внешней и внутренней мотивации

| Основной вариант поощрения | Альтернативный вариант |
|---|---|
| денежная премия | или сокращенная 4-дневная рабочая неделя в течение квартала |
| премии за рационализацию | или 10-дневная заграничная поездка |
| денежные выплаты за производственные результаты | или возможность участвовать в управлении производством |
| вознаграждения по итогам года | или возможность руководить коллективом |
| доплаты за стаж | или возможность повышения квалификации |
| участие в доходах | или возможность продвижения по социально-профессиональной лестнице |
| оплата неиспользованного отпуска | или получение льготного кредита, льготное пользование жильем, транспортом |

Как видно из таблицы, данная система стимулирования персонала предприятия эффективно сочетает в себе внешнюю и внутреннюю формы мотивации. Её внедрение на производстве позволяет через определенный промежуток времени получить сбалансированную систему стимулирования и мотивации труда работников на предприятии, которая способствует росту производительности труда, улучшает социально-психологический климат в коллективе, делает работников более сплоченными, увеличивает ответственность за конечные результаты труда, а также удовлетворяет различные потребности работников предприятия.