

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МИКРО- И МАКРОСИСТЕМ

УДК 331.101.3:658

В. О. Богушевич, Е. Н. Босая

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Введение. Мотивация труда на предприятии обусловлена рядом проблем, одной из которых является увольнение работников по неправильной мотивации к действию на основе стимула, т. е. вознаграждения, продвижения по службе или административного одобрения, приказа. Этот вопрос важен для предпринимателей, поскольку решение проблем общества возможно только при условии создания надлежащей мотивационной основы, способной побудить персонал к эффективному действию.

Каждый член трудового коллектива участвует в деятельности по организации и управлению производственным процессом в зависимости от своих должностных и профессиональных функций. Во-первых, каждый работник организует и мотивирует свой труд и пытается установить соответствующие отношения и сотрудничество с другими работниками. Поэтому он должен видеть свое место в общей производственной системе и иметь возможность влиять на конечную линию деятельности трудового коллектива. Менеджер, роль которого быстро растет, может помочь ему.

Нашему обществу нужны такие руководители, которые способны создавать новые идеи, брать на себя ответственность за принятие решения, проявлять волю и настойчивость в их применении в промышленности, которые способны управлять людьми и вдохновлять их на эффективную работу. Менеджер будет способствовать социальному прогрессу, когда его профессиональная подготовка, психологическая и моральная культура будут развиваться быстрее, чем у других работников. Действительное место в профессиональной деятельности менеджера занимает решение вопросов, связанных с повышением трудовой активности работников, а именно вопрос мотивации и стимулирования их труда. Этот вопрос тесно связан с выпуском и качеством производимой продукции и обеспечением безопасности всей страны. Исследование проблемы причин и стимулов проводили зарубежные и отечественные ученые (Абрахам Маслоу, Дэвид Маккелланд, Дуглас Макгрегор, Фредерик Херцберг, Михаил Туган-Барановский, Алексей Леонтьев, Константин Платонов, Димитрий Узнадзе, Вольф Мерлин и др.), дали возможность определить сущность, составляющие, характерные черты, признаки и качества проблемы. Однако в современных условиях формирования рыночных отношений довольно много аспектов этой важной проблемы требуют дальнейшего исследования в целях поиска оптимальных путей ее решения.

Несмотря на богатый опыт стимулирования труда персонала в экономической науке, он оставляет желать лучшего. Системы стимулирования труда, критерии их эффективности и отбора с учетом более рационального использования трудовых и эксплуатационных ресурсов промышленных предприятий в условиях жесткой конкуренции по-прежнему остаются недостаточно изученными.

Основная часть. Мотивация и стимулирование являются значимыми факторами в управлении персоналом. Всемирно известные авторитеты в области менеджмента подчеркивают, что «...люди должны быть приоритетом; если нет адекватного персонала; другие факторы производства не подойдут для достижения поставленных целей» (Т. Peters, R. Waterman). «Когда у вас уже есть штат, состоящий из подготовленных, умных и увлеченных людей, следующим шагом вы должны сделать, это стимулировать их творческие способности» (А. Морита).

Термин «мотив» происходит от латинского и означает «приводить в движение “или” побуждать». Хотя мотив по-разному трактуется в экономической литературе, чаще всего это означало бы сознательное побуждение к действию. Не только мотив побуждает человека к действию, но и определяет, что нужно делать и каким именно образом.

Поведение человека, безусловно, определяется не одним единственным мотивом, а совокупностью его мотивов. При этом один из них может быть основным, ведущим мотивом, в то время как другие выполняют функцию дополнительных стимулов. Мотивы возникают, развиваются и формируются на основе потребностей. В то же время они сравнительно независимы, поскольку потребности не обязательно

определяют совокупность мотивов, их силу и постоянство. При одинаковых потребностях у разных людей могут развиваться разные мотивы и действия.

Понятие «трудовая мотивация» может толковаться по-разному, хотя большинство его определений имеют одну общую идею. По мнению одних авторов, мотивация — это сознательное стремление к определенному типу удовлетворения потребностей, или к успеху. По мнению других, трудовая мотивация может означать все, что угодно, что привело бы людей в движение. Другие же считают мотивацию надеждой на успех и страхом неудачи. Авторы известного руководства по основам менеджмента определяют мотивацию как процесс побуждения себя и других действовать для достижения личных целей и целей организации. Достаточно широко распространено определение трудовой мотивации как движущей силы поведения, как стремления человека к энергичным действиям в целях удовлетворения собственных потребностей.

К настоящему времени под влиянием современных теорий мотивации сформировалась новая философия управления персоналом в ведущих фирмах. Она отражает как традиционные, так и (в особенности) нетрадиционные подходы относительно влияния на поведение людей и их интересы.

Системы материального стимулирования основаны на комплексном мониторинге экономических интересов работников, учете их условий труда и быта, семейного положения, трудовой практики и являются эффективным механизмом объединения материальных интересов персонала и эффективности их труда.

Здесь следует привести основные компоненты трудовой мотивации, реализованные на всемирно известной фирме IBM. Ее пример позволяет воочию убедиться в том, что в современных условиях ведущими методами являются нетрадиционные подходы к началу трудовой деятельности. На сегодня существует 15 наиболее важных принципов, четко определенных, на которых основана мотивация в этой корпорации, которые широко применяются в других процветающих компаниях по всему миру. Эти принципы реализуются в полном объеме практически на всех уровнях, начиная от корпорации в целом и заканчивая департаментом (филиалом) и подразделениями, и включают в себя следующее: твердые убеждения, ценности и культуру; уважение личности; пожизненную занятость; наем высококлассных сотрудников; возможность сделать карьеру; расширенную подготовку; общий статус; систему аттестаций и собеседований; систему уровней окладов; целостный подход к сотрудникам; участие персонала в управлении; максимальную ответственность; запланированные ограничения для управления; горизонтальные связи; поощрение расхождения во взглядах.

Наряду с категорией «мотив» существует также термин «стимул», широко используемый как в теории, так и в практике мотивации трудовой деятельности.

Стимулировать — значит оказывать влияние, побуждать к действиям, давать импульс извне. Стимуляция является одним из средств, с помощью которого может быть реализована мотивация трудовой деятельности. Чем выше качество рабочей силы, чем совершеннее трудовые отношения, тем меньше потребность в стимулировании как средстве управления, тем больше членов организации без какого-либо внешнего воздействия проявляют интерес к деятельности и целям своей организации.

Заключение. Стимулирование персонала является стимулом через материальную заботу, т. е. стимулировать — это не принуждать людей работать в общем смысле, а побуждать их делать лучше (делать больше) то, что предполагается делать с их трудовыми отношениями. Что касается стимулирования труда, в частности вознаграждения за труд, то следует отметить, что в большинстве случаев вознаграждение является одним из наиболее эффективных инструментов мотивации. Система оплаты труда и ее внедрение чаще всего интерпретируются работниками как показатель управленческих отношений и организационного климата в целом.

Формирование и внедрение систем стимулирования поведения сотрудников — достаточно длительный процесс осуществления существенных изменений в системе стимулирования и их постепенного изменения, который занимает годы. Любая программа стимулирования, если она направлена на достижение поставленных целей, должна предварительно обсуждаться с персоналом. В целях повышения мотивации трудовой деятельности работников, необходимо:

- признать ценность сотрудника для организации и предоставить ему свободу действий в проявлении творчества;
- внедрение гибкого графика, неполной рабочей недели и возможность работать как на своем рабочем месте, так и дома;
- предоставить сотрудникам скидку на продукт, который производит компания, которой они занимаются;
- уплачивать ежемесячные бонусы лучшим сотрудникам предприятия;
- выплачивать бонусы в конце года.

Стимулирование труда является решающим фактором эффективной деятельности предприятий, которая должна быть достигнута с помощью определенной стратегии и плана. Хотя материальный подход является одним из важнейших стимулов повышения эффективности труда, нефинансовые методы остаются важным фактором воздействия на управленческий персонал.

Работники производят актуальные и важные результаты с учетом рекомендаций, полученных в процессе работы. Реализация данных рекомендаций должна предусматривать правильное стимулирова-

ние персонала, а именно применение способа оплаты труда работников за участие в производственном процессе на основе сопоставления требований к эффективности труда и процесса (рисунок 1).

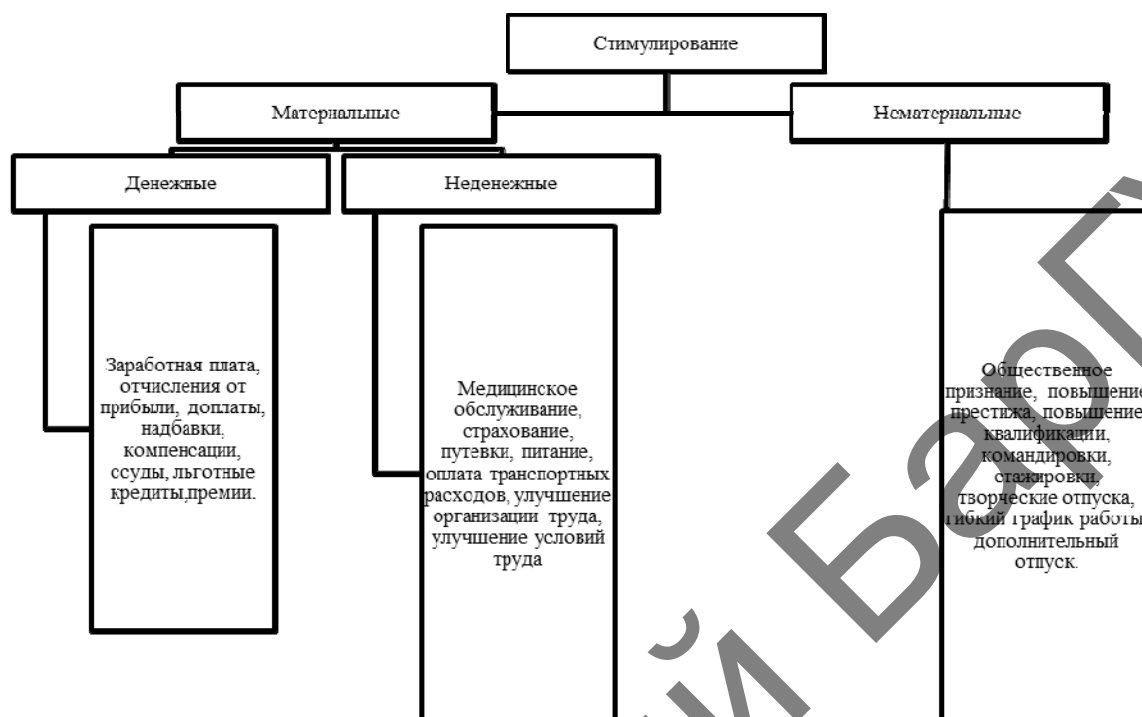


Рисунок 1 — Виды стимулирования сотрудников предприятия

Повышение эффективности деятельности предприятия, от которой зависит рост производства, рост качества жизни, да и вообще работа предприятия, невозможно без персонала. Персонал — это главный актив предприятия. Поэтому человек — это ключевое звено на любом предприятии. А мотивация и стимулирование человека являются главными показателями, характеризующими эффективность работы этого ключевого звена.

УДК 332.145(476)

Е. Н. Босая, В. О. Богушевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

АНАЛИТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТОВ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. Социально-экономическое развитие региона — это в первую очередь улучшение жизненных условий населения: увеличение заработной платы, усовершенствование социальных условий и т. д.

Оценка комплексного уровня развития региона (страны) позволяет сопоставить его с конкурентами, партнерами, определить вклад каждого из них в развитие экономики, социума, экологии и других направлений функционирования.

В нынешнее время в Республике Беларусь большое внимание уделяется исследованию эффективности социально-экономического развития регионов, и целью этого исследования является обнаружение наилучших методов расчета, которые при минимальных затратах дают максимально точную оценку социально-экономическим становлениям регионов.

При данной оценке должны быть приняты во внимание все существующие взаимосвязи внутри и между регионами.