

Список литературы:

1. Бутова Т.В., Кокаев З.А. Роль инноваций в устойчивом развитии экономики Российской Федерации // Журнал «Вестник Академии». – 2013. – № 2.
2. Рагулина Ю.В., Яровая Л.А. Государственно-частное партнерство в нефтегазовом секторе Российской Федерации // Трубопроводный транспорт (теория и практика). – 2012. – № 3 (31).
3. Трачук С.С. Роль проектов государственно-частного партнерства в развитии экономики России // Финансовые исследования. – 2007. – № 4.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

© Рахимова Б.Х.* , Бетилгириев М.А.♦

Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. академика М.Д. Миллионщикова, г. Грозный

Повышение мотивации персонала – одна из главнейших проблем менеджмента, решение, которой позволит, улучшит результаты деятельности предприятия, увеличить прибыль. С этой целью многие предприятия стремятся повысить квалификацию персонала, озабочены тем, чтобы персонал стал более ответственным.

Ключевые слова: персонал, мотивация, стимулирование.

В сегодняшних условиях повышение мотивации персонала один из важнейших аспектов успешности предприятия. В связи с нестабильной ситуацией в мире, разразившимся финансовым кризисом, повлекшим за собой сокращение персонала, многие работники озабочены своим положением. В таких условиях, следовательно, падает мотивированность персонала.

Главная задача менеджера – сформировать такие подходы в повышении мотивации персонала, которые позволили бы максимально повысить прибыльность деятельности предприятия, соответственно, снизили бы угрозу сокращения персонала.

Многие года руководители считали одним из важнейших факторов повышения мотивации персонала именно материальное стимулирование, не учитывая при этом психологических особенностей персонала, в частности, каждого работника в отдельности. С течением времени, стало ясно, что материальное стимулирование играет не окончательную роль в повышении мотивации персонала.

Механизм взаимодействия между потребностями человека и мотивами его поведенческой деятельности был раскрыт американским психологом А.

* Студент. Научный руководитель: Бетилгириев М.А.

♦ Профессор, доктор экономических наук.

Маслоу, разработавшим так называемую иерархию потребностей, согласно которой все потребности людей можно разделить на пять основных категорий: физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самовыражении [1].

В зарубежном менеджменте существуют и другие системы классификации человеческих потребностей. Одни авторы выделяют такие человеческие потребности, как существования, связи и роста, вторые – достижения, соучастия и власти, третьи предлагают двухфакторную схему классификации потребностей людей, включающую совокупность гигиенических и мотивирующих факторов поведения человека [1].

Мотивация – одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия [3].

Под мотивацией понимается процесс побуждения человека при помощи внутриличностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей. Можно вести речь о двойственности мотивации: с одной стороны, она представляет собой внешнее по отношению к индивиду побуждение, а с другой используются внутренние «толчки». Кроме того, мотивация выступает как как одна из функций управления и как побудительная сила [2].

Необходимо заметить, что человеческие потребности со временем меняются. Приведем пример: сотрудник живет в однокомнатной квартире с 3 детьми, – для него главным мотивирующим фактором станет именно материальное вознаграждение. С течением времени, когда он улучшит материальное положение, то далее он захочет получить и моральное удовлетворение.

Персонал необходимо мотивировать. Всем об этом известно, однако, универсальные методы стимулирования персонала отсутствуют. Главная проблема в таких случаях, выделить из существующих, наиболее эффективный метод.

При снижении уровня мотивации персонала ухудшаются финансовые результаты организации, снижается конкурентоспособность, работа, воспринимается персоналом, как наказание, она становится неинтересной. Это основная причина, из-за которой руководители уделяют столь повышенное внимание повышению мотивации персонала.

Работа – это способ удовлетворить биологические, материальные, физиологические, моральные потребности людей.

Руководитель оплачивает усилия, которые приложил сотрудник в целях достижения результата предприятия. Необходимо подчеркнуть, что для подчиненного еще одним стимулирующим фактором является мнение о нем руководителя, его отношение. Руководитель не должен оказывать давление на сотрудников, так как, в таких случаях, это может быть воспринято болезненно. Сотруднику необходимо позволить самостоятельно выполнять опре-

деленную работу, контролируя при этом всю работу, а также позволить ему проявить творческие подходы.

Выделим основные задачи повышения мотивации персонала:

- повышение квалификации персонала;
- демократический стиль управления;
- психологическая атмосфера внутри коллектива.

Повышение квалификации персонала, соответственно влечет за собой рост по карьерной лестнице. Рассмотрим подробнее. Устраиваясь на работу человек, представляет, как быстро он сделает карьеру и займет высокую должность, но проходит год за годом, а он все топчется на одном месте. В таких возможна ситуация, когда человек первоначально с энтузиазмом взялся за работу, но с течением времени, энтузиазм падает, соответственно падает прибыль предприятия. Поэтому необходимо повысить мотивацию персонала, путем проведения совещания, где работникам обсудить достоинства и недостатки работы.

Демократический стиль управления представляет собой децентрализацию полномочий руководителя, а также участие персонала в принятии решений, равноправное распределение функций в соответствии с квалификацией работника; в условиях разразившейся конфликтной ситуации, основная задача руководителя найти компромисс по решению данной проблемы; уважительное отношение руководства к сотрудникам, что повышает заинтересованность работников и мотивацию персонала; доверительное отношение персонала организации к руководству, совместное решение возникших проблем.

Психологическая атмосфера в коллективе – один из важнейших аспектов определяющий сплоченность сотрудников, их настроение, возможности возникновения конфликтов, отношения сотрудников и руководителя.

Почему уделяется столь пристальное внимание психологической атмосфере в коллективе? Объясняется это тем, что большую часть нашей жизни мы проводим на работе, потому присутствует желание, чтобы в коллективе царил мир. Некоторые люди могут работать только в спокойной обстановке, а наличие конфликтов в организации плохо сказывается на их трудовой деятельности. Психологическая атмосфера в коллективе отражает отношение сотрудников к выполняемой работе, отношения между самими сотрудниками, а также отношения между руководителем и его подчиненными.

Основные элементы психологической атмосферы в коллективе:

- дружелюбие;
- результативность;
- теплота взаимоотношений;
- удовлетворенность;
- сотрудничество.

Одним из основных факторов повышения мотивации персонала считается увеличение заработной платы, однако, когда сотрудник получает желаемое его мотивация снова падает. Поэтому одного материального стимулирования недостаточно, необходимо использоваться и другие мотивирующие факторы.

Выше мы уже говорили о пирамиде Маслоу, из которой видно, что на каждом этапе своей жизни человек пытается удовлетворить одну потребность, после которой возникает другая потребность. Пирамиду Маслоу невозможно использовать на практике, так как на разных этапах жизни у человека встречается не одна, а несколько потребностей, то есть невозможно сказать, что человек испытывает потребность только в одном, допустим в еде, наравне с этим у него возникает потребность в безопасности, поэтому позволим себе не согласиться с теорией Маслоу.

Приведем пример мотивации персонала.

Наше предприятие реализует продукции для людей с 2010 года, ассортимент насчитывает более 20 тысяч наименований продукции.

На начальном этапе развития предприятие делало успехи, прибыль возросла во много раз, расширились рынки сбыта, что стало причиной расширения штата сотрудников. Затем предприятие стало внедрять меры по повышению квалификации персонала, адаптации новых сотрудников. С целью выяснить удовлетворенность потребителей продукцией было решено провести опрос, который выявил, что 20 % потребителей недовольно качеством продукции. В результате проведенного совещания, руководство предприятия решило приложить максимально усилий для повышения качества продукции.

Данный пример наглядно показывает, что в одно и то же время можно испытывать различные потребности.

Еще одним фактором повышения мотивации персонала являются поощрительные поездки. Если организация объявит о командировке в Париж самому лучшему сотруднику, в результате проведения конкурса, соответственно, повысится прибыльность предприятия, и улучшатся его результаты.

Поощрительные поездки необходимо организовывать сразу после достижения целей, если же, награждение произойдет спустя полгода-год после выполнения поставленных задач, то данная поездка у сотрудника не будут ассоциироваться с достигнутыми результатами. Но тут же возникает другая опасность: между сотрудниками возникнет конкуренция, которая может привести к различного рода конфликтам. Поэтому на предприятии необходимо вести шкалу измерения главного показателя: результативность работы. По данному показателю сотруднику выплачиваются премии, а также происходит продвижение по карьерной лестнице. Также для предприятия будет лучше, если оно установит правила конкурентной борьбы.

Однако, некоторые руководители придерживаются мнения, что создавать комфортные условия для работника не в их обязанностях. Они считают,

что если сам сотрудник пришел на работу, сам изъявил желание работать именно в этой компании, то процесс повышения мотивации, а также обеспечения комфортных условий, дело самого сотрудника.

Мы считаем, что данная точка зрения не позволяет достичь желаемых результатов, потому в реальных условиях неприемлема.

В последнее время руководители все чаще осознают роль мотивации в улучшение деятельности работы персонала. Говоря о мотивации персонала, мы учитываем личностные особенности каждого работника. С целью повышения мотивации сотрудников используют материальные и нематериальные методы мотивации. Однако, идеального метода до сих не существует. Данную тему мы затронули, так как считаем, что в условиях перехода к рыночным отношениям, необходим такой механизм мотивации, который обеспечивал бы высокую мотивированность сотрудников.

На сегодняшний день написано множество трудов о способах повышения мотивации. Однако, в этих трудах не учитываются психологические особенности работника, его личные обстоятельства. Основную информацию мы получаем через проведенные опросы, исследования, анкетирование.

Список литературы:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
2. Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.
3. Шапиро С.А. Мотивация. – Изд-во «ГроссМедиа», 2008. – 150 с.

МОДЕЛИРОВАНИЕ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ КЛАСТЕРНОГО ТИПА

© Тукаева З.М.*

Башкирский государственный университет, г. Уфа

Для моделирования и оценки эффективности деятельности региональных экономических систем кластерного типа в качестве критериев эффективности функционирования кластеров использованы показатели численности занятых, рентабельности и их изменения.

Ключевые слова: моделирование, прогнозирование, нечеткая идентификация.

Необходимый в современных условиях механизм исследования и реализации стратегии регионального промышленного развития сопряжен с целым рядом проблем, основными из которых являются:

* Соискатель.