

Тарасенко Алена Викторовна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный

технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ПЕРСОНАЛА КАК ЭТАП ПОСТРОЕНИЯ СМК НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: мотивация персонала имеет большое значение в организации СМК предприятия, однако руководители большинства российских организаций уделяют недостаточное внимание совершенствованию системы мотивации персонала. В статье рассматриваются особенности мотивации сотрудников с нефиксированным окладом труда. В статье предложены виды морального и материального стимулирования.

Ключевые слова: мотивация персонала, СМК предприятия.

Как говорил Дж. Уэлш: «Если Вы найдете нужных людей, дадите им возможность расправить крылья, а также подкрепите это соответствующими стимулами, Вам фактически не нужно будет ими управлять».

На сегодняшний день данная тема является актуальной и значимой для системы менеджмента качества. Ведь ни одна система управления не будет работать с максимальной эффективностью, если не будет включать в себя систему мотивации. Опираясь на пункт 6.3.3 ГОСТа Р ИСО 9004–2010 вовлечение и мотивация персонала была сформулирована тема данной статьи, ведь создание и поддержание высокого уровня вовлеченности работников жизненно необходимо для каждой успешной организации, поскольку это влияет на удовлетворенность и на эффективность деятельности персонала и организации в целом

Мотивированный персонал – это залог успешной работы! Составление системы стимулов, является одной из самых сложных и трудоемких задач руководителя, ведь от этого будет зависеть, в какой степени будут достигнуты цели организации.

И конечно вы в праве сказать, зачем изобретать велосипед, когда уже давно всё придумано, ведь система штрафов и поощрений не то чтобы не новость, а уже давно неотъемлемая часть корпоративной культуры во всех организациях.

Мотивационный механизм должен строиться с учетом особенностей персонала, работающего в организации, включающих в себя потребности, интересы, установки и ценностные ориентации работников. Мотивационный механизм должен учитывать существующую структуру управления персоналом организации, факторы, действующие на организацию внутри и извне, а также сложившиеся на фирме традиции и исторический опыт работы.

Но как мотивировать сотрудников работать качественно, если у них нет фиксировано оклада и по сути дела их ничего не держит конкретно в этой организации. Вопрос зачастую стоит лишь в том, как найти правильное соотношение материального и нематериального мотивирования персонала.

Актуальность такой системы мотивации бесспорна т.к. на рынке услуг очень много различного рода компаний, в которых у сотрудников зарплата не фиксирована, а зависит лишь от объема выполненной работы это и агентства недвижимости, развлекательной сферы, доставка, пиарщики и любые продажи. Но вся проблема в том, что объем выполненной работы и его качество далеко не всегда идут бок об бок именно поэтому сотрудников нужно мотивировать не только выполнять план, но и делать это качественно!

При построении системы стимулирования руководитель должен решить следующие задачи:

- выделить те результаты, за которые предприятие намерено поощрять работников, и критерии их оценки;
- определить основные потребности работников и все, что предприятие может им дать для удовлетворения этих потребностей;
- определить правила, по которым будет поощряться достижение каждого из выделенных результатов;
- обеспечить принятие всеми работниками предлагаемой системы стимулирования путем обсуждений и совместной выработки условий поощрения;

- утвердить разработанные правила как официальную систему стимулирования;
- периодически анализировать действенность используемых методов стимулирования и корректировать систему по результатам анализа.

Только имея хорошо продуманную систему поощрений продуктивной трудовой деятельности, руководитель может рассчитывать на активное участие своих подчиненных в достижении целей предприятия.

Для начала определим, что лежит в основе системы мотивации персонала организации к добросовестному труду? Отечественная психология выделяет следующие основные мотивы:

Во-первых, увлеченность профессией, своими делом;

Во-вторых, ориентация на получение максимального материального вознаграждения;

В-третьих, осознание важности и нужности работы, даже не слишком материально привлекающей работника.

Исходя из этого выявим факторы, мотивирующие персонал, западные психологи и социологи предлагают несколько иную систему факторов, определяющих чувство удовлетворенности работой и мотивации персонала.

1. Рабочая среда. Нет никаких сомнений, что обстановка, в которой выполняется работа, может существенно влиять на отношение и энергию работников. Например, если между сотрудниками хорошие отношения, они общаются на работе, а после работы ходят рабочим коллективом или вместе с семьями отдыхать. Всё это положительно сказывается на результатах труда. Это значит, что организации стоит вкладывать время, ресурсы и заинтересованность в создание такой обстановки, которая содействовала бы достижению ее задач и отвечала бы потребностям занятых.

2. Вознаграждение. Оно включает в себя зарплату и прочие выплаты, выходные дни и дополнительные льготы.

3. Безопасность. Люди редко дают максимум возможного в атмосфере отсутствия безопасности. Трудно ждать продуктивной работы от сотрудников

бюджетной организации, финансирование которой постепенно сокращается и в любой момент может совсем прекратиться. Чувство безопасности не просто связано с наличием или отсутствием работы. Люди также боятся утратить свое положение или потерять уважение, которое испытывают к ним другие.

4. Личное развитие и профессиональный рост. Один из наиболее эффективных способов увеличить вклад людей в работу организации заключается в оказании помощи их личному развитию. Развитие и опыт неразделимы, и, хотя тренировка и обучение могут оказаться полезными, невозможно найти замену возрастающей ответственности и новому опыту. Обратная связь с работой неотделима от развития людей, и она может быть сильнейшим мотивом для еще больших достижений.

5. Чувство причастности. Большинству людей нравится ощущение полезности их работы, и они хотят чувствовать себя частью организации, которая их нанимает. В некоторых организациях довольно открыто доводят до служащих информацию, что помогает им понимать происходящее.

6. Интерес и вызов. Стремление добиваться значительных результатов широко распространено во многих организациях. Большинство людей ищут такую работу, в которой содержался бы «вызов», которая требовала бы мастерства и не была бы слишком простой. Само содержание работы может взбодрить работников. К несчастью, очень многие виды работ скучны и не предъявляют особых требований.

Наряду с экономическими методами стимулирования результативности труда, рассмотрим нематериальные методы стимулирования:

- «метод целеполагания» или целевой метод, когда перед сотрудником ставятся ясные конкретные цели, согласованные с его мотивами, осуществляется построение мотивационной модели достижения цели;
- метод расширения и обогащения работы, обеспечивающий осознание большей значимости, влияния, самостоятельности у сотрудника;

- метод соучастия или привлечения сотрудников (партиципативный), предполагающий участие сотрудников в производственных советах, инициативных или проектных группах, что повышает их активность и лояльность.
- каждый сотрудник должен чувствовать частью большой семьи, ощущать, что он нужен и в нем востребованы;
- корпоративное обучение, как дополнительный бонус лучшие сотрудники бесплатно направляются на мастер-классы и семинары по повышению квалификации.

В самом общем виде мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Поэтому если вы хотите, чтобы ваша организация преуспевала и развивалась, а её сотрудники были довольны и работали не из-под палки, обязательно вводите такую простую, но очень важную для корпоративного духа, систему мотивации сотрудников!

Список литературы

1. ГОСТ 3.1103–2011. Единая система технологической документации. Основные надписи. – Изд-во стандартов, 2011. – 134 с.
2. Иванников В.А. Основы психологии: Курс лекций / В.А. Иванников. – СПб.: Питер, 2010. – 327 с.
3. Балдин К.В. Антикризисное управление: макро- и микроуровень: Учебное пособие / К.В. Балдин. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011. – 316 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Проспект, 2011. – 688 с.
5. Мотивация персонала к труду [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vashakomanda.ru/article11.html>