

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Воропаева Т.А.

ДонНТУ

Факультет экономики и менеджмента

e-mail: voropaeva@ukrtop.com

Abstract

Article is devoted to labour motivation of the personnel. The urgency of a theme is proved, the role of motivation in conditions of transition to market economy is determined. The brief analysis of dynamics of labour productivity in the industry of Ukraine is given.

Ведение

Инновационный характер производства, его высокая наукоемкость изменили требования к персоналу, повысили значимость творческого подхода в работе и высокого профессионализма. Это привело к изменениям в принципах, методах и социально - психологических вопросах управления персоналом.

Изменения в принципах управления персоналом направлены, в первую очередь, на реализацию политики мотивации, которая приобрела большое значение в условиях перехода к рыночной экономике. Политика мотивация в условиях развития коллективных форм собственности и привлечения работников к управлению направлена на расширение сотрудничества персонала с администрацией для достижения общих целей. Это способствует развитию потенциальных способностей персонала, более интенсивному и производительному труду, творческому отношению к труду.

Требование творческого подхода персонала к производству обусловило повышение его самостоятельности и ответственности за выполненную работу, активное участие в принятии управленческих решений, непосредственную заинтересованность в результатах труда. Поэтому, главный стратегический курс на повышение уровня квалификации и этики персонала, предоставление широкому кругу работников условий для повышения профессионального мастерства, самовыражения, развитие организационной культуры,

использование пакетов различных программ мотивации.

Понятие «мотивации» и основные виды ее проявления

Изучение человеческого поведения и механизмов побуждения к тому или иному действию привело к появлению концепций, среди которых можно выделить содержательные теории мотивации и процессуальные теории мотивации. Содержательные теории занимаются тем идентификацией того, что во внутриличностной или рабочей среде побуждает к данному поведению. К наиболее популярным содержательным теориям относят теории мотивации Маслоу, Мак Клеllandа, Герцберга. Процессуальные теории описывают процесс мотивации. Наиболее известны теории Врума, Лаймона Портера, Эдварда Лоренса [1].

Существует много определений мотивации. Мотивация - процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации; процесс побуждения себя и других к достижению личных целей или целей организации. Стартовая точка мотивационного процесса - наличие неудовлетворенности, что ориентирует человека на достижение своих целей, в результате наступает завершающий момент - удовлетворение потребности. Сила мотивации зависит от опыта и ожиданий. Опыт достижения при предпринимаемых действиях по удовлетворению потребности показывает людям, что некоторые действия помогают в достижении цели, другие же - малоуспешны. Некоторые приносят награду, а некоторые приводят к провалу, наказаниям. Действия, которые привели к успешному поведению и награде, повторяются, когда подобная потребность появится вновь. Провал или наказания предполагают, что необходимо искать другие, альтернативные средства достижения цели. Это закон эффекта, открытый в психологических исследованиях в рамках концепции поведенческой психологии [2].

Основным способом, который используется для мотивации труда, для привлечения человека к активной деятельности, является вознаграждение. Для эффективности мотивации необходимо установить твердое соотношение между достигнутыми

результатами и вознаграждением. Основным стимулом для работника в повышении результатов труда является заработная плата, которая является главной и основной статьёй его личного дохода.

Для того чтобы все задачи, поставленные перед предприятием, были достигнуты, недостаточно только набора квалифицированных кадров. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, независимо от своих личных проблем.

Роль мотивации в рыночной экономике

С переходом к рыночной экономике принципиально изменилась сущность таких важных экономических категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. Если при централизованной форме планирования народного хозяйства единственным способом обеспечения работника материально - жизненными благами, было их распределение с какого - то центра, что носило антимотивационный характер. При рыночной системе эти блага определяются в каждом конкретном случае на основе принципа прямого обмена квалификации и времени работника на заработную плату и доход от участия в прибыли. При такой системе, зарплата - это часть дохода предпринимателя, которая тратится им для оплаты труда работников в соответствии с результатами труда.

Пришло время обеспечить тесную взаимосвязь между уровнем зарплаты, производительностью и эффективностью. Только в этом случае работник будет чувствовать достаточно сильные стимулы для повышения эффективности своей работы и будут созданы условия для стабилизации затрат на рабочую силу.

Успех и процветание любого предприятия во многом зависят от эффективности труда персонала, а эффективность - от механизма формирования зарплаты.

Различия в подходе к дифференциации оплаты труда у рабочих, руководителей, специалистов и служащих вытекали из установок прежней общественной системы. В частности, считалось, что оплата труда специалистов не должна превышать среднюю оплату труда рабочих, повышение квалификации которых необходимо стимулировать всеми средствами. Подобные принципы не свойственны рыночной экономике, а

построенная с их учетом система оплаты, как показала практика, нередко отрицательно влияет на заинтересованность работников в результатах труда [3].

Повышению стимулирующей функции заработной платы способствует усиление ее гибкости, способности достаточно быстро и адекватно реагировать на изменения результативности труда работников. На уровне предприятия речь идет, прежде всего, об индивидуализации заработка работника, когда при определении размера оплаты учитываются не только такие характеристики, как стаж, квалификация и профессиональное мастерство, но и значимость работника для предприятия, его способность достичь определенных текущих и перспективных целей, а главное - реализация этой способности [4].

Краткий анализ влияния производительности труда на экономический рост в Украине

Влияние производительности труда на экономический рост подтверждается многолетним опытом стран с высокоразвитой рыночной экономикой. Так, в 80-е годы вклад производительности труда в экономический рост ФРГ составил 100%, Японии - 86%, США - 34%.

В Украине за годы реформирования производительность труда резко снизилась, особенно в промышленности. Анализ динамики производительности труда в промышленности как ведущей отрасли экономики Украины показывает, что по сравнению с 1990 г. производительность ежегодно снижалась и особо низкого уровня достигла в период с 1994г. по 1996 г. соответственно 72, 67 и 71%. В последние годы производительность труда имеет тенденции к росту. Так, в 1998 - 2000 г. уровень производительности труда составил соответственно 84, 92 и 95%. Как правило, это достижение отдельных крупных предприятий: МК им. Ильича, «Азовсталь» (г. Мариуполь), «Стирол» (г. Горловка), НКМЗ (г. Краматорск). Эти предприятия избрали путь повышения эффективности использования трудовых ресурсов, формирования активного и конкурентоспособного работника. Так, например, на НКМЗ с 2001 года осуществляются мероприятия по внедрению корпоративной культуры на предприятии[5].

Заключение

Для того чтобы сформировать действующую программу управления трудовыми ресурсами, необходима четкая целевая направленность и взаимосвязь общих целей: повышение качества, постоянное повышение уровня квалификации работников, повышение производительности труда.

Современные методы управления предприятиями Украины, а также управление персоналом на предприятиях в основном не соответствуют новым рыночным преобразованиям. Это сдерживает их развитие, снижает эффективность и производительность.

Литература

1. Шкатула В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. Изд.2-е, изм. и доп.- М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА - ИНФРА - М),2001.-560с.
2. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. - Ростов н/Д : изд - во «Феникс», 1997.- 480с.
3. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы //Человек и труд. - 1997. -№9.
4. Оганесян А.С., Оганесян И.А. Оплата труда работников предприятий //Менеджмент в России и за рубежом. - 2002. - №1.
5. Цесарук В.А. Анализ динамики производительности и факторов, обусловивших ее уровень // Труды Донецкого государственного технического университета. Серия: экономическая. Выпуск 49. - ДонГТУ, 2002. - С.206 - 213.