

ПОЯСНИК

Георгій Володимирович
basket1979@ukr.net

УДК 331.1

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
В УСЛОВИЯХ КРИЗИСАMOTIVATION OF PERSONNEL IN INDUSTRIAL ENTERPRISES UNDER
CRISIS CONDITIONS

к.т.н., доцент, Харківський
національний автомобільно-
дорожній університет

В данной статье рассмотрены материальные и нематериальные методы мотивации сотрудников промышленных предприятий. Дается представление об актуальных подходах к мотивации сотрудников в условиях экономического кризиса.

This article describes the material and non-material methods of motivation of employees of industrial enterprises. We give a picture of the current approaches to employee motivation in the economic crisis.

Ключевые слова: мотивация, промышленные предприятия, работники, кризис

Keywords: motivation, industry, workers, the crisis

ВВЕДЕНИЕ

Для развития и функционирования экономики любой страны играют роль все ветви народного хозяйства, но фундаментальной отраслью все же остается промышленность. Ее значимость, в основном, можно обосновать следующими утверждениями:

- развитие промышленности, особенно таких отраслей, как электроэнергетика, машиностроение и химическая, служит двигателем для ускорения НТП в стране;
- тяжелая промышленная индустрия представляет собой основу для расширенного воспроизводства и экономического развития всех субъектов Украины;
- обороноспособность страны в большей мере определяется уровнем развития промышленности;
- нормальное функционирование легкой и пищевой промышленности зависит от обеспеченности населения в продуктах народного потребления;
- промышленные предприятия являются крупнейшими налогоплательщиками в государственный бюджет.

Именно поэтому значимость промышленных предприятий для страны является такой очевидной.

Сегодня, когда Украина ведет оборонительную войну против России, население страны становится свидетелями непомерной нагрузки на бюджет государства, так как полностью запрещена кооперация с РФ. Результат – за два года промышленное производство сократилось почти на треть [1].

Кризисная ситуация в стране скажется не только финансовыми проблемами и утратой собственных позиций на рынке, также она грозит промышленным предприятиям потерей квалифицированных сотрудников, без которых этот кризис преодолеть будет невозможно.

На данном этапе основной задачей руководителей и менеджмента вообще является удержание ключевых специалистов на своих должностях. Для этого

необходимо реализовать адекватную систему мотивации персонала.

ЦЕЛЬ РАБОТЫ

Целью данной статьи является рассмотрение материальных и нематериальных методов мотивации сотрудников с дальнейшим выявлением актуальных подходов к мотивации персонала в условиях экономического кризиса.

Анализ последних исследований

Теоретические и прикладные аспекты мотивации и стимулирования труда отражаются в научных публикациях таких ученых, как А. Колот, Г. Мискова, Ю. Пахомов, Д. Богиня, Д. Богоявленская, И. Булеев, Андриенко В.Ф., Багрова И.В., Гришнова А.А., Данюк В.М., Карлин М.И., Куликов Г.Т., Лагутин В.Д. Существенный вклад в изучение этих вопросов принадлежит также зарубежным ученым: Б. Генкину, Т. Горчакову, П. Друкеру, А. Кибанову, А.Л. Жукову, А. Маршаллу, Дж.М. Кейнсу, К.Р. Макконнеллу.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Мотивация – это в первую очередь, побуждение к эффективной плодотворной работе; это функция руководства, которая заключается в формировании у работников стимулов к труду, а также долгосрочному воздействию на работников, в целях формирования его трудового потенциала.

Регуляторы отношений, созданные государством еще в советские времена, с персоналом промышленных предприятий стали неэффективными с развитием рыночных отношений в стране. Работать на промышленных предприятиях становится не престижно, поэтому уровень компетенции работников снижается.

Конечно, основная ответственность за кризисное состояние отечественной промышленности ложится на плечи государства, где необходимо внедрение поддерживающей государственной политики, разработка соответственных положений и поиск источни-

ков финансирования. Только тогда мы сможем наблюдать качественный и высокопроизводительный труд на украинских промышленных предприятиях.

Мотивация персонала промышленных предприятий имеет некие свои особенности, о которых не часто говорят. Некоторые из них представлены ниже.

Персонал промышленных предприятий обычно получают не самые высокие заработные платы, но продолжают, «держаться за заводскую трубу», которая, по их мнению, обеспечивает стабильность получения заработной платы, что, учитывая последние события в отечественной экономике, для многих и многих остается весьма сомнительным фактором.

Кроме того, на таких предприятиях, очень сильные традиции, формируются «рабочие династии», которые состоят не только из рабочих. Ограниченный уровень заработной платы объясняется невозможностью повышения зарплат «сразу всем», так как это приведет к перерасходу ФОТ и росту издержек, что сделает продукцию неконкурентоспособной.

Не все широко описанные и применяемые теории мотивации дают ожидаемый эффект на крупных промышленных предприятиях, поскольку сильно сказываются ограничения, накладываемые внутренней средой предприятия. В частности, существенно ограничены возможности самореализации работников там, где это противоречит целям организации [2].

В нынешнее время большое количество промышленных предприятий ставит перед собой задачу если не добиваться каких-то хороших показателей, то хотя бы не упасть ниже той отметки, откуда возврата нет, то есть "остаться на плаву".

Ведь кризисная ситуация опасна тем, что сотрудники, из-за отсутствия достоверной информации о реальной ситуации на предприятии и перспективах, не уверены в завтрашнем дне и это отражается на их работе.

С этой точки зрения лучшая политика работы с персоналом – политика честности. Осведомленность сотрудников о делах предприятия и понимание им собственной роли на рабочем месте содействуют повышению доверия к аппарату управления, и значит, большей поддержке антикризисных мер [3].

В период кризиса, когда работник осознает или же оценивает предложение о работе, как демонстрирует практика, наиболее важным показателем для него считается заработная плата. Деньги все ещё считаются более мотивируемым фактором для работников. Для руководства предприятий эта информация означает, что наименее болезненно люди воспринимают такие вещи, как отмена соцпакета и дополнительных выплат. С этим смиряются легче, понимая, что сейчас важнее сохранить денежную составляющую. На данном этапе развития экономик, работники обязаны понимать из чего складывается их заработок, и какими путями они могут воздействовать на повышение собственной заработной платы. Размер премиально-поощрительного фонда предприятия

можно определять в зависимости от объема изготовленной продукции и результатов работы по ключевым показателям (план, качество, бюджет), а сумма премии распределять внутри подразделения в соответствии с коэффициентом эффективности труда работников.

Впрочем, применения материальной системы мотивации для достижения желанного эффекта определено мало. Необходимо также подключать нематериальную составляющую мотивации труда. Один из способов – организация всяческих конкурсов на предприятии на лучшего сотрудника, работники таким образом получают заслуженную "минуту славы" (старая добрая доска почета) и будут готовы к новым свершениям, а затраты на такие мероприятия минимальны.

ВЫВОДЫ

Кризис в стране мотивирует людей сам по себе, поскольку работники боятся потерять свое место – с одной стороны, но с другой стороны, неуверенность в своем будущем заставляет людей искать новые рабочие места с более выгодными для них условиями. К сожалению, промышленность является не самой привлекательной отраслью для поиска таких условий труда. Поэтому мотивация труда на промышленных предприятиях является одним из важных компонентов управления персоналом в условиях кризиса. Залог успешной деятельности промышленного предприятия состоит в правильно разработанной системе мотивации и проработанном механизме воздействия на персонал, учета трудовой концепции работника, а также методов вознаграждения, поощрения трудового коллектива.

Руководство любого предприятия должно уметь совмещать воздействие, как материальной мотивации, так и нематериальной. Если материальная составляющая всегда ограничена цифрами и работник получает определенное денежное вознаграждение, то нематериальное поощрение границ не имеет. В такой способ работники всегда будут заинтересованы, что и есть залогом эффективного труда.

Список использованных источников

1. Промышленность, умноженная на ноль: полная деиндустриализация Украины, РИА Новости Украина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rian.com.ua/analytics/20160306/1006270025.html>. – Назва з екрана.
2. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1644>. – Назва з екрана.
3. Как мотивировать персонал в условиях кризиса? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trn.ua/articles/3315/>. – Назва з екрана.