

профориентации, учет возрастных особенностей учащихся и комплексного использования методов профессиональной ориентации.

Литература:

1. Бендюков М.А. Что ты должен знать о выборе профессии и поиске работы/ Е. И. Горбатого. И. Л. Соломин. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000.
2. Горбачева С.М., Стрижко И.И. Профессиональная ориентация учащихся // Молодой ученый. – 2015.
3. Захаров, Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н.Н. Захаров. – М.: Просвещение, 2008.
4. Карпов, А.В. Психология труда / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова. – М.: Владос, 2005.
5. Носкова, О.Г. Психология труда / О.Г. Носкова. – М.: Академия, 2007.
6. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда [Электронный ресурс] / Н.С. Пряжников. – М.: Институт практической психологии. Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
7. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения [Электронный ресурс] / Н.С. Пряжников. – М.: МГППИ, 1999.
8. Пилогина Е. И., Иванова М. Д. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях // Молодой ученый. – 2017.
9. Фадеева, Е. И. Выбирая профессию, выбираем образ жизни / Е. И. Фадеева, М. В. Ясюкевич. – М.: ЦГЛ, 2004.

Матренина А.Ю., Демененко И.А.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИЛЬНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед организациями встает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в результаты деятельности организации. Одна из главных задач для организации - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Одним из

основных факторов, влияющих на результативность деятельности людей, является их мотивация¹.

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом организации, поскольку именно она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации, соединение интересов каждого работника и организации в целом – главная задача управления персоналом. Изменение содержания труда, повышение уровня образования и социальных ожиданий работников усиливает значение мотивации как функции менеджмента, усложняет содержание этого вида управленческой деятельности.

Отсутствие разработанной системы мотивации качественной и эффективной трудовой деятельности персонала способствует снижению конкурентоспособности организации, что отрицательно отражается как на заработной плате сотрудников, так и на благоприятном социально-психологическом климате в коллективе.

Сегодня для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля сложно. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников – задача мотивационного менеджмента².

Мотивация представляет собой внутреннюю энергию, включающую активность человека, как в жизни, так и на работе. Мотивированный сотрудник охотно идет на работу, у него «горят глаза», он внутренне ощущает себя частью рабочего процесса, привязывается к работе и коллегам, получает настоящее удовольствие от выполненной работы. И существует всем известное понятие, что человек делает хорошо ту работу, которая его радует и удовлетворяет.

К сожалению, приходится констатировать, что на сегодняшний момент немногие организации в нашей стране могут похвастаться эффективной системой мотивации труда персонала. Нестабильное положение российской экономики, жесткая конкурентная борьба приводят к тому, что традиционные способы мотивирования сотрудников не соответствуют реалиям современности. Для большинства жителей России труд перестал быть источником

¹ Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2016. № 6. С. 235-237.

² Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе кри // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

положительных эмоций. В сложившейся ситуации трудно вести речь о высокопроизводительном и результативном труде, о развитии инициативы и творческих способностей работников – иными словами, о высоком уровне внутренней мотивации и положительном отношении к труду.

Мотивация – это род управленческого воздействия на работников в целях побуждения их к деятельности для достижения целей организации³.

Иными словами, мотивация – совокупность стимулирующих факторов, способствующих повышению активности персонала в процессе трудовой деятельности.

По мнению Скворцова В.Н. и Маклаковой Е.А., система мотивации выступает основным связующим звеном между целями организации и целями работников. При разработке правильной системы мотивации сотрудников происходит повышение продуктивности труда, так как сформированная внутренняя мотивация положительно влияет на деятельность специалистов в 89 % ситуаций и как следствие возрастает прибыльность предприятия⁴.

Основная функция мотивации состоит в том, что она оказывает прямое влияние на поведение сотрудников организации и формирует у них побудительные мотивы к эффективному и высокопроизводительному труду. Продуманная мотивация активизирует трудовую деятельность работников, повышает эффективность всей системы управления персоналом.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создание стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения в практике управления. Долгое время считалось, что естественным и достаточным стимулом для побуждения работника к эффективному труду является материальное вознаграждение. Тейлор, основатель школы научного менеджмента, разработал свою систему организации труда работников, убедительно доказывающую связь между производительностью труда и его оплатой. Но эксперименты Мэйо в Хоторне обнаружили колоссальное

³ Парушина Н.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов посредством совершенствования системы мотивации труда в организации // Аудитор. 2016. № 8. С. 38-47.

⁴ Черемошкина Л. Мотивация труда персонала строительной компании факторы и методы влияния // Человек и право. 2016. №5 С. 75-79.

влияние на производительность труда других факторов – психологических. В дальнейшем появились разные психологические теории мотивации и стимулирования, пытающиеся с различных позиций рассмотреть факторы и структуру мотивационного процесса.

В итоге, так называемая политика «кнута и пряника» сменилась выработкой сложных систем стимулирования мотивации работников к труду, которые основываются на результатах ее теоретического базиса.

Особая роль мотивации в системе управления персоналом обусловлена тем, что использование самых современных разработок, привлечение новейших технологий принесут нулевой результат, если сотрудники организации не будут стремиться своим трудом способствовать достижению целей организации и выполнению ею своей миссии. Готовность и желание человека качественно выполнять свою работу относятся к основным факторам успеха функционирования организации⁵.

Система мотивации создается для того, чтобы у работника появились стремление результативно работать. Если управленческому персоналу удастся сформировать у сотрудников высокий уровень внутренней мотивации к труду, это приводит к тому, что человек удовлетворен своим трудом, получает от него радость, труд становится для него способом самореализации и средством самовыражения. Как правило, уровень рабочей дисциплины в такой организации характеризуется малым количеством прогулов, больничных листов и низкой текучестью кадров.

Общепризнанной является точка зрения, согласно которой мотивация является движущей силой человеческого поведения, в основе её лежит взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека

Система мотивации персонала в организации – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких и высочайших результатов в своей деятельности, лояльности по отношению к руководству.

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов в сфере труда позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, то есть стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на

⁵ Воронина Л.И. Эффективность и результативность системы мотивации труда персонала государственных и муниципальных служащих // Менеджмент в государственных структурах: Альманах. 2017. С. 47-65.

повышение качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и на закрепление работников на предприятии.

При планировании и организации работы руководитель определяет, что конкретно должна выполнить возглавляемая им организация, кто, как и когда, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности группы работников. Главная задача с точки зрения мотивационного процесса работников – это сделать их не столько обладателями средств производства, сколько владельцами своей собственной рабочей силы.

Руководители воплощают свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации. Люди, трудящиеся в современных организациях, обычно гораздо более образованны и обеспечены, чем в прошлом, поэтому мотивы их трудовой деятельности более сложны и трудны для воздействия⁶.

Достижение эффективного уровня производительности труда и дальнейшее его поддержание в организации зависят от системы мотивации ее персонала. В каждой организации система мотивации труда носит специфический характер, учитывающий структурные и отраслевые особенности организации, масштабы и направления ее деятельности, систему управления ресурсами, уровень квалификации сотрудников, половозрастной состав персонала, социальную и национальную принадлежность, тип темперамента и др.

Человек является основой любого коллектива, а коллектив - основой любого предприятия. Именно сотрудники обеспечивают успех его функционирования. Необходимо понимать, что любому работнику очень важно ощущать чувство принадлежности, важно видеть и понимать, что именно его вклад в деятельность привел к хорошему результату. В связи с этим, в организации возникает необходимость правильного построения системы управления. Руководителю необходимо рассматривать своих сотрудников не только в качестве рабочей единицы, но и понимать, что каждый сотрудник – это, прежде всего, человек. Управляющий должен понимать человеческую природу. Именно в этом и заключается главная сложность. Человеческий характер очень разнообразен и может быть как очень прост, так одновременно и очень сложен. Понимание важности данного факта – предпосылка к эффективной мотивации человека на рабочем месте, а значит, и эффективного управления. Недостаточно правильно определенная мотивация

⁶ Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451 - 464.

сотрудников в современной системе управления организацией снижает показатели результативности ее деятельности⁷.

Мотивацию поведения работников организации следует направлять в сторону определения сотрудником потребностей коллектива, как своих собственных. Умение понимать и воспринимать внутренние потребности и потребности организации, как единые, и ведет к достижению и личных, и коллективных результатов.

На сегодняшний день, организации очень тщательно подходят к выбору и проработке своей мотивационной системы, основываясь на прошлом опыте и привнося что-то новое, ведь именно благодаря такому отношению к мотивации труда, у компании появляется возможность получить максимальную отдачу со стороны сотрудников. Эффективно разработанная мотивационная система организации является огромным преимуществом, которое благотворно влияет на работу организации и на все его ключевые показатели. Понимание потребностей организации, как своих собственных, заинтересованность служащих в успешном развитии организации, желание постоянного увеличения эффективности и являются главными условиями повышения производительности труда.

Литература:

1. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2016. № 6. С. 235-237.

2. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе крi // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

3. Парушина Н.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов посредством совершенствования системы мотивации труда в организации // Аудитор. 2016. №8. С.38-47.4.

4. Черемошкина Л. Мотивация труда персонала строительной компании факторы и методы влияния // Человек и право. 2016. № 5 С. 75-79.

5. Воронина Л.И. Эффективность и результативность системы мотивации труда персонала государственных и муниципальных служащих // Менеджмент в государственных структурах: Альманах. 2017. С. 47-65.

⁷ Слепцова Е.В., Багарян Л. Мотивация персонала как условие роста производительности труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 3-2. С. 123-126.

6. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе крі // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

Мирошник Д.А.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ТЕХНОЛОГИЯ КАДРОВОГО АУДИТА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Технология кадрового аудита непосредственно связана с его практической реализацией и подразумевает последовательность действий по подготовке, организации и проведению кадрового аудита. Кадровый аудит на промышленном предприятии предполагает оценку кадрового потенциала относительно целей и задач, поставленных предприятием, предметом анализа являюся все составляющие управленческого процесса, целью – диагностика причин возникновений проблем по вине сотрудников и руководства. Это независимая проверка кадровых соответствий бумаг, прописанных в трудовом кодексе Российской Федерации. В качестве основных кадровых бумаг выступают трудовые книжки, график отпусков, трудовые договора. Кадровый аудит необходим, в первую очередь, предприятиям и их управляющим для того, чтобы учреждение добилось куда более успешных результатов.

Внедрение технологии кадрового аудита включает проверку способностей работников предприятия и оценку соответствия занимаемым местам, а также определение того, насколько эффективна работа каждого индивидуально и в коллективной работе, насколько эффективно выполнение своих функций работников в частности и насколько эффективна и прибыльна работа предприятия в целом. Данные аспекты способствует улучшению показателей прибыльности и доходности предприятий того или иного профиля работы.

Кадровый аудит помогает предприятию обнаружить проблемы среди сотрудников и кадровой политики руководителей, однако решение о принятии, увольнении или повышении остается за руководителями. Аудит только помогает разобраться в проблемах предприятий и выносит предложение об улучшении в рамках общей кадровой политики учреждений, поэтому кадровый аудит можно отнести скорее к рекомендательной процедуре, данный аудит не является управленческой практикой, поскольку его работа сводится к совету, а окончательное решение остается за управляющей структурой.

В большинстве случаев кадровый аудит необходим предприятиям, которые после смены либо перемещений изнутри коллектива, обнаружили резкое снижение работоспособности, амбициозности и