

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Овдиенко А.С.

*Южный институт менеджмента,  
Краснодар*

Сложившаяся экономическая ситуация в стране требует предельной внимательности от каждого участника рыночных отношений. В условиях жёсткой конкуренции на первый план выходит повышение эффективности работы персонала, с целью достижения оптимального соотношения качества и количества выполняемых работ. Поэтому особую роль приобрёл процесс мотивации работников.

Различают две основные формы мотивации: по результатам и по статусу. Мотивация по результатам применяется там, где можно сравнительно точно определить результат деятельности отдельного сотрудника или группы. При этом вознаграждение связывается с выполнением конкретной работы или относительно обособленного этапа работы.

Мотивация по статусу основана на интегральной оценке деятельности сотрудника, учитывающей его квалификацию, отношение к работе, качество труда и другие параметры, определяемые спецификой деятельности человека. Выбор той или иной формы мотивации определяется не столько содержанием работы, сколько принципами управления в данной организации, национальными традициями и корпоративной культурой.

Если же взять российскую действительность, то чётко прослеживается следующая тенденция. Основным направлением в мотивационной деятельности руководителей является повышение эффективности производственной деятельности работников путём увеличения уровня доходов работников, посредством:

- надбавок (за высокую производительность, личный вклад в повышение эффективности, выполнение срочных заданий, качество и т. п.);
- доплат и компенсаций (характеристика производственной среды, режим работы, её интенсивность, условия труда);
- премий и вознаграждений (за качественное и своевременное выполнение работы, за изобретения, рационализаторские и организаторские предложения, за конечный результат);
- оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам.

Эти четыре статьи обычно рассматриваются как составляющие заработной платы, основной части дохода наёмного персонала.

В современных условиях предприятие самостоятельно определяет системы оплаты труда и формы её реализации, исходя из:

1. особенностей производственной деятельности (вид выпускаемой продукции, наличие тех или иных производственных процессов, уровня организации производства и т. п.);
2. поставленных целей;
3. влияния внешних факторов на деятельность предприятия.

В результате предприятие может менять структуру доходов сотрудника, варьируя статьи себестоимо-

сти и прибыли, за счёт которых осуществляются основные и дополнительные выплаты.

Переходный этап к рыночной экономике в России характеризуется кризисом трудовой мотивации и негативным представлением значительной части работников о трудовой деятельности.

Суть трудовой мотивации стала практически сводиться к желанию иметь максимально гарантированную заработную плату при равнодушном отношении к результатам труда. Это относится не только к рабочим, но и к специалистам, менеджерам, в частности среднего и низшего звена.

В рамках рациональной модели трудовых отношений «работодателя» и «наёмного работника», которая позволяет в любой производственной ситуации приводить интересы обеих сторон в соответствие, выгодное для одной стороны является выгодным и для другой. В этих условиях разум работника будет функционировать в качественно новом для него режиме – режиме соблюдения интересов руководителя, поскольку степень соблюдения его собственных интересов будет находиться в прямой зависимости от того, насколько точно, качественно и своевременно он будет выполнять требования и установки руководителя. Критериальные регулирующие условия, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, фактически являются механизмом рационального использования огромной мощи человеческого интеллекта. Этот подход позволяет изжить тенденцию нивелировки и ведёт к расхождению личности.

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

Слуцкий Н.Г.

*Херсонский государственный завод «Паллада»,  
Херсон*

Судостроение относится к индустриобразующим отраслям промышленности, поскольку собирает воедино усилия тысяч самых разных предприятий многих отраслей. Судостроительная продукция является наукоемкой и технологически насыщенной.

Основная продукция судостроительных предприятий – это суда и плавучие сооружения, представляющие собой сложные инженерно-технические сооружения с высокой степенью оснащённости энергетическими установками, различными механизмами, судовыми системами и средствами автоматизации управления ими. Процесс управления строительством таких сооружений обладает рядом особенностей: длительный цикл строительства, высокая трудоемкость работ, значительный объём и номенклатура потребляемых ресурсов, а также неравномерность их потребления по этапам строительства. Поэтому система управления судостроительным предприятием формируется в зависимости от типа производимой продукции и её серийности.

Конструктивно-технологические сложности судов и плавучих сооружений, длительный цикл изготовления элементов и самого судостроительного объекта, сочетание рабочего проектирования с парал-