

И. Э. ПАНЬКОВ

(г. Самара, Самарская академия государственного и муниципального управления)

Науч. рук. **А. Н. Митрофанов,**

д-р тех. наук, проф.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ СИСТЕМАМИ НА БАЗЕ ПРИНЦИПОВ МОТИВАЦИИ

Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат». Результаты работы деятельности предприятия в целом, его инфраструктуры, и оценка эффективности расходования энергетических ресурсов определяются с помощью КРІ (ключевых показателей эффективности)[1, 2, 3, 4, 5, 6]. Сочетание организации деятельности предприятия по КРІ и внедрение грамотных подходов к мотивации персонала позволяют существенно улучшить эффективность и производительность работы компании. Большинство теоретиков систем мотивации пришли к выводу, что только мотивация на результат является совершенной системой, т. к. обосновывает бизнесу выплаты вознаграждений, а сотрудникам дает возможность получать и увеличивать доход в четкой зависимости к приложенным усилиям.

Эффективное управление – это управление, при котором основная мотивация сотрудников – это общие ценности внутри компании и их соответствие с личностными ценностями и устремлениями каждого человека. Эти же ценностные ориентиры должны также приниматься и разделяться (а в идеале и создаваться) руководством. Степень мотивации также зависит от корпоративной культуры, поэтому к её внедрению необходимо подходить серьезно и качественно. Помимо вышесказанного, для обеспечения стимуляции необходимо, чтобы у сотрудников и руководства было одинаковое видение развития и будущего организации, иначе может иметь место разрыв коммуникаций.

Существуют основные правила, соблюдение которых позволит повысить эффективность мотивационных мероприятий в организации [7]:

- похвала эффективнее порицания и неконструктивной критики;
- поощрение должно быть осязаемым и желательным незамедлительным (минимизация разрыва между результатом труда и поощрением);
- непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые;
- проявление постоянного внимания со стороны руководства к работнику и членам его семьи;
- нужно предоставлять работникам возможность чувствовать себя победителями;
- следует поощрять работников за достижение промежуточных целей;
- желательно предоставлять работникам возможности ощущения своей самостоятельности и контроля за ситуацией;
- не следует ущемлять самоуважение работников, давая им возможность «сохранить лицо»;
- лучше награждать небольшими и частыми поощрениями наибольшее количество работников;
- в организации всегда должна присутствовать разумная внутренняя конкуренция – дух соревнования, способствующий прогрессу.

Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком

большие интервалы времени. Но для этого общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчётом, чтобы каждому из них могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, соответствующее объёму реально выполненной работы.

Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечет за собой успех.

Как правило, крупные награды, редко кому достающиеся, вызывают зависть, а небольшие и частые – удовлетворение. Без серьёзных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников, иной раз этого не следует делать ради сохранения коллектива.

Типовыми являются следующие стимулы: повышение в должности, расширение полномочий, увеличение власти, предоставление доли экономического эффекта, признание, лучшее место за столом на совещании, устная благодарность руководителя в присутствии коллег, возможность прямого общения с высшим руководителем, материальная премия с указанием «за что», страхование жизни и здоровья, оплата медицинских услуг, внеочередной оплачиваемый отпуск, гарантия сохранности рабочего места, ссуды с пониженной ставкой на обучение, приобретение жилья, оплата расходов на ремонт личного автомобиля и бензин и пр.

Список используемой литературы

1 Митрофанов, А. Н. Модели показателей эффективности производственной деятельности электроэнергетической инфраструктуры филиалов ОАО «РЖД» / А. Н. Митрофанов, Н. В. Сальникова // Вестник Ростовского государственного университета путей сообщения. – 2013. – № 2. – С. 130-134.

2 Митрофанов, А. Н. Статистическая оценка взаимосвязи показателей эффективности деятельности хозяйства электроэнергетической инфраструктуры и заработной платы на филиалах ОАО «РЖД» / А. Н. Митрофанов, Н. В. Митрофанова // Вестник Самарского муниципального института управления. – Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления». – 2013. – № 2 (25). – С. 90-98.

3 Митрофанов, С. А. Теоретические принципы формирования сбалансированной системы показателей деятельности территориальных филиалов ОАО «РЖД» / С. А. Митрофанов, Е. М. Тарасов., Н. В. Митрофанова // Вестник Самарского муниципального института управления. – Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления». – 2013. – № 4(27). – С. 27-32.

4 Митрофанов, А. Н. Методика управления бизнес-процессами филиалов ОАО «РЖД» с учетом приоритетных показателей деятельности / А. Н. Митрофанов, Е. М. Тарасов, Н. В. Митрофанова // Вестник Самарского муниципального института управления. – Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления». – 2014. – № 1 (28). – С. 27-36.

5 Митрофанов, А. Н. Методика проведения риск-анализа и прогнозирования показателей качества состояния контактной сети / А. Н. Митрофанов., С. А. Митрофанов, А. Г. Галкин // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2011. – № 3 (18). – С.172-181.

6 Галкин, А. Г. Математическое моделирование и информационные технологии в задачах диагностики контактной сети электрифицированных железных дорог /А. Г. Галкин, А.Н. Митрофанов, С. А. Митрофанов. – Екатеринбург : Изд-во УрГУПС, 2012. – 226 с.

78. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала /С. А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005.