

*Полякова Е.М.
Студент ФЭМСиТ, 3 курс
Омский государственный педагогический университет
г. Омск, Россия
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент В.Н. Елкина*

МОТИВАЦИЯ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: Цель исследования – описать необходимость и важность мотивировать работников любого предприятия. Роль и значения мотивации в трудовой деятельности человека и сложность выбора профессии. Рассмотреть проблемы качества и эффективности в трудовой деятельности. Достоинства и недостатки в настоящее и в советское время. И в результате, предложить способы повышения эффективности в целом.

Ключевые слова: мотивация, эффективность, управление персоналом, качество образования, трудовая деятельность, продуктивность.

*Polyakova E.M.
Faculty of Economics, Management, Service and Tourism, 3 course
Omsk State Pedagogical University
Omsk, Russia
Scientific adviser: Cand. econom. Sciences, Associate Professor V.N.
Yolkina*

MOTIVATION AS A METHOD TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract: The purpose of the study is to describe the need and importance to motivate employees of any enterprise. The role and significance of motivation in a person's labor activity and the complexity of choosing a profession. Consider quality and efficiency issues in the workplace. Advantages and disadvantages in the present and in Soviet times. As a result, suggest ways to improve overall efficiency.

Key word: motivation, efficiency, personnel management, quality of education, work, productivity.

Мотивация как один из видов повышения эффективности, продуктивности и качества управления человеческими ресурсами на любом предприятии путем поощрения работодателем своих работников материально и нематериально для обеспечения своевременного и качественного выполнения производственного процесса по основной деятельности организации. Рассмотрим, какие поощрения может предложить работодатель в наше время и какие были ранее.

Стоит начать с того, что основная цель любого предприятия – это получение прибыли. И дальнейшее её приумножение. В зависимости от основного направления деятельности предприятий в больших городах есть институты, которые подготавливают специалистов именно для этой сферы деятельности. Такие, как железнодорожный институт подготовит специалистов для работы путей сообщения на железной дороге, институт водного транспорта подготовит состав команды для водного судна, также институты, обучающие лётчиков, университеты, которые готовят преподавателей, инженеров и много узконаправленных специальностей, и конечно же, рабочих.

В последнее время выпускники, получив диплом могут уйти совершенно в другое направление и работать не по специальности, или поступить заново в другой институт на другую специальность, или всё же пытаться построить карьеру. Стоимость обучения на узконаправленные специальности иногда слишком велика и абитуриенты пытаются получить целевое направление от будущих работодателей. И этот момент можно сравнить с действующей системой образования в советском союзе. Но в СССР образование было бесплатное. Всё было в зависимости на какую профессию поступаешь, как сдаешь хорошо экзамены. И уже по окончанию обучения было распределение. Конечно, учитывались пожелания молодых специалистов, но требовались специалисты не только в свой родной город, но и в другие города, в которые по согласию можно

было переехать и отработать положенные три года – это статус молодого специалиста [1]. На конкретный завод, на конкретную должность, соответствующую профессии и обязательно три года. Но в плюс можно взять, что такого молодого специалиста нельзя было уволить по какой-либо статье без разрешения министерств, а значит, работа была стабильно на три года обеспечена. А за прогулы можно было получить повестку в суд за неявку на работу, на которую тебя распределили в обязательном порядке [2]. Сейчас целевое направление получить не так уж просто. Чаще всего сам абитуриент бегаёт по работодателям, которые занимаются данным направлением (например, добычей нефти и газа) и заключает целевое, чтоб по окончании его обучения рабочее место было обеспечено. Но не каждый работодатель готов ждать специалиста как минимум 4 года и быть уверенным, что данный молодой специалист действительно появится с дипломом после его получения. И подавать на возврат денежных средств на не работающего выпускника, получившего диплом, но не явившегося также в настоящее время отчасти затруднительно. Данное целевое направление подходит только тем, кто действительно в возрасте 16-18 лет решил посвятить свою жизнь только определенной сфере деятельности.

Для того, чтобы понимать, как важно понимать и рефлексировать рассмотрим необходимость постоянного обучения работников судовождения. После окончания институтов водного транспорта выпускникам выдаются дипломы по специальности и направлению, на которое они обучались. Во время обучения уже на втором курсе получают диплом на моториста – рулевого для прохождения практики. Но и после окончания высшего учебного заведения и имея дополнительные удостоверения, дипломы, опыт от практики, рабочие дипломы всё равно поступив на работу он будет изначально работать мотористом – рулевым как минимум год, не смотря, что диплом у него на судоводителя

внутренних водных путей типа река-море. После этого уже есть возможность пойти пройти обучение в несколько недель – месяцев, сдать экзамены и получить дополнительное удостоверение на третьего помощника механика и в этой должности отработать более года. И продолжать далее так до первого помощника, отрабатывая в каждой должности время для получения опыта, и наконец-то выйти в должность механика, где уже набираться опыта в течении пяти лет как минимум. Не говоря об ежегодных обученных противопожарной подготовки, техники безопасности, подтверждениях или повышениях квалификации каждые пять лет. И тем, кто действительно живет этим делом несложно достичь должности капитана, проходить переподготовку и аттестацию в положенные сроки. Поэтому существует нехватка капитанов водного транспорта. Практически каждый желает стать капитаном, но не каждый может осилить путь. И выбирая узкую направленность нужно быть готовым пробыть в этой сфере долгое время и не пожалеть о своём выборе.

В наше время очень сильно начинаешь ценить такой момент из советского союза, что многим работникам различных предприятий выдавали квартиру. А молодые специалисты вставали на внеочередное получение жилья, а также льготы на детей и социальные гарантии. Иногда даже и не одну, и земельный участок, и квартиру большей площади при пополнении семейства. Как минимум жильём были снабжены и в наше время – очень ценно. Это социальная защищенность и стабильность присуща тому времени. Да, нужно было обязательно отрабатывать три года по распределению. У каждого обеспечено рабочее место. Сейчас проблема – множество людей работают не по образованию по причине отсутствия подходящей работы. И конечно же, отсутствие своего жилья, например, для иногородних, которым в своей местности невозможно найти работу любую. И действительно, в СССР, когда города застраивались благоустроенными многоквартирными домами это одна из явно сильных

мотиваций – получить квартиру[3]. Поэтому можно сделать предположение, что люди работали на одном предприятии очень долго, а чаще на одном с момента поступления до выхода на пенсию. Также в советское время при выходе на пенсию и её размера имели значения и грамоты, награды, медали, полученные во время трудовой деятельности. Все возможные путёвки в санаторий работникам, путёвки в лагерь детям, подарки и это всё способствовало бесперебойному производству и мотивации людей для продуктивного исполнения трудовых обязанностей. И, конечно же, играет роль то, отношение к работе, которое было в советское время.

Сейчас скорее чуть ли не единственной мотивацией на работе по повышению эффективности человеческих ресурсов это является уверенность в стабильности организации, официальная «белая» заработная плата без задержек с ежегодным индексированием и премирование.

Список литературы

1. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов»;
2. Постановление Совета министров СССР от 29.05.1948 № 1840 «Об упорядочении распределения и использования молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения»;
3. Приказ Минвуза СССР от 18.03.1968 № 220 «Об утверждении положения о персональном распределении молодых специалистов».