

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ

Ермалович Л.П., ГИУСТ БГУ, г. Минск

1. Одна из серьезнейших проблем, с которыми сталкиваются организации в области управления, заключается в использовании архаичных и чрезмерно упрощенных представлений о том, что побуждает людей хорошо и добросовестно трудиться. В настоящее время менеджеры едва ли могут позволить себе руководствоваться слишком упрощенными представлениями о мотивации. Обеспечение высокой результативности с помощью адекватного стимулирования работников является важнейшей функцией управления.

2. Без специализированного управления проблем мотивации не решить. Существует объективная потребность в специалистах, которые владеют умениями и навыками в области мотивации. Такими специалистами являются менеджеры по персоналу. Менеджер, обладающий специальными знаниями, поможет определить внутренние мотиваторы сотрудника и подобрать мотивированного работника для организации, поможет руководителю уйти от стереотипов в этой области. Вся деятельность менеджера по персоналу должна быть направлена на формирование мотивированного коллектива, который сообща идет к цели.

Работа по мотивации персонала пронизывает практически все системы управленческого жизнеобеспечения, присутствующие в любой компании: систему аттестации и оценки труда работника, систему оплаты и вознаграждений, систему продвижения кадров и планирования трудовой карьеры, систему профессиональной подготовки и обучения, систему социальных выплат и льгот.

3. Когда мы говорим о мотивации, то вспоминаем известные теории и на первый взгляд кажется, что эти знания и есть решение проблемы мотивации. Изучай потребности сотрудников и мотивируй. Но в практике управления все не так просто. Некоторые авторы, например, считают, что успех организации не всегда зависит от успешной мотивации и, вообще, стоит ли ей уделять столько внимания. Другие считают – плати и все будет хорошо. На наш взгляд недооценивать значение знаний о природе и сущности мотивации нельзя. Когда речь идет о применении знаний на практике, помимо классических теорий, необходимо учитывать и ряд других аспектов возникающих в процессе мотивирования.

4. Результат воздействия мотивирования на сотрудников оказывается бесполезным, если не будет объективной оценки его труда. Причем, сотрудник нуждается в информации о том, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда. И здесь уместно отметить, что результат не всегда совпадает с его трудовым вкладом. Индивидуальный результат бывает трудно выделить и поэтому не случайно в мировой практике широко используются коллективные формы мотивации.

При достижении определенного результата сотрудник ожидает соответствующего обещанного вознаграждения, но на практике, к

сожалению, это происходит не всегда. И что характерно, так устроена память человека, что он будет это помнить долго, и это не способствует его мотивированности. Нельзя забывать о справедливости и прозрачности существующей системы мотивации. Если эта система непонятна сотруднику или они считают ее несправедливой, эффективность ее действия снижается.

В современных условиях обеспечение работнику гарантий работы, возможности профессионального роста и развития дружеских отношений с коллегами – является одной из наиболее сложных проблем мотивации. Если руководитель предприятия ожидает от работников готовности повышать производительность и качество труда, он должен предоставлять определенные гарантии сохранения работы. Разумные гарантии работы для персонала делают любое предприятие более прибыльным и конкурентоспособным, поскольку являются довольно сильным мотиватором к труду. Специалисты большую роль в практике управления отводят выяснению личных предпочтений сотрудников. С этой целью проводятся опросы, которые помогут своевременно выявить существующие проблемы в действующей системе мотивации.

АНАЛІЗ ДИНАМИКИ ТА ЕКОНОМІКИ ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ РЕГІОНУ

Мусаєв Е.К. Республіканський вищий навчальний заклад «Кримський інженерно-педагогічний університет», м.. Сімферополь

Аналіз динаміки і сучасні тенденції регіонального розвитку сільського господарства Автономної Республіки Крим, дійшли висновку, що АР Крим виробляє всього 4,2 % всієї продукції сільського господарства країни – це відносно низький показник з урахування природно-кліматичних особливостей регіону.

Розглянемо показники інвестиційно-інноваційного розвитку агропромислового комплексу АР Крим. Інвестиції в основний капітал сільського господарства (разом з мисливством) у 2010 році склали 484,0 млн. грн.. у фактичних цінах, доля якого у загальному обсязі складає 6,47 %. Темп росту інвестиції в основний капітал сільського господарства(разом з мисливством) у 2010 році порівняно з 2005 роком склав 183,5 %.

Індекс інвестицій в основний капітал за видами економічної діяльності в АР Крим у 2010 році склав 117,2 % до попереднього року, а індекс інвестиції в основний капітал сільського господарства (разом з мисливством) – 120,6 %.

У 2010 році прямі іноземні інвестиції в АР Крим склали 815,6 млн. дол. США, з яких найбільша частка інвестицій пішли в будівництво (27,9 %) і промисловість (22,5 %), а частка сільського господарства (разом з мисливством і лісовим господарством) – 1,3 %.

За 2010 рік у сільському господарстві не введено в дію жодної одиниці