

Марченко Е.С., ассистент
УО «Житомирский государственный технологический университет»
г. Житомир, Украина
ekaterinazt@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРИНЯТИИ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ РЕШЕНИЙ

В современных условиях развития экономики, когда каждая хозяйственная система находится под влиянием тысяч внешних и внутренних факторов и рисков, умение принимать решения является базовым фактором деятельности субъекта хозяйствования. Очень важным фактором влияния на эффективность принятых решений является именно человеческий фактор. Утверждать это можно исходя из обозначения данного понятия. Так, решение – это формирование мыслительных операций, снижающих исходную неопределенность проблемной ситуации [3].

Отметим, что лицо, принимающее решение, – это индивид или группа индивидов, которые делают выбор определенной альтернативы как решения и отвечают за последствия реализации данного решения. Для принятия эффективных и своевременных решений менеджер должен обладать определенными качествами: обязательность, целеустремленность, знание науки об управлении, умение ценить свое время и время своих подчиненных, требовательность, умение поощрять, умение наказывать, дружелюбие, умение говорить, умение слушать, умение молчать и склонность к рискам.

Поэтому важным аспектом в процессе принятия качественных хозяйственных решений является именно мотивация персонала предприятия. На современных предприятиях используется множество классических и современных теорий мотивации. Они выделяют потребности персонала и позволяют максимально обеспечить механизм их удовлетворения. Но рыночные условия требуют постоянного роста качества и компетентности персонала, который может обеспечить инновационноориентированное развитие и принимать рискованные решения [3].

Современные инновационные теории мотивации ориентируются на человека инновационного, творческого, способного адаптироваться к изменениям, азартного и несколько авантюрного [3].

Таковой, по нашему мнению, является R-теория мотивации, предложенная Н.Ю. Подольчаком [4; 5]. Данная теория предусматривает классификацию руководителей по склонности к риску и обеспечение этих руководителей соответствующими полномочиями, а также задачами со стимулирующим уровнем риска, который позволит максимально использовать управленческий потенциал хозяйствующей системы. Автор считает [4; 5], что основными причинами формирования новой теории мотивации являются социо-психологические различия работников в отношении риска, необходимость повышения мотивации работника; стремительные изменения во внешней среде; доминирования риска в деятельности предприятия и т. п. Нами предложено [3] дополнить этот перечень пунктом «самореализация / повышенная самооценка в процессе принятия хозяйственного решения и получения результата». Это актуально, поскольку основная цель работника – получение доходов, а уже на последнем месте – социальный эффект от проведенной работы.

Преимуществами R-теории мотивации являются:

- 1) возможность исследования влияния риска на деятельность работника / руководителя;
- 2) распределение работников на три категории – склонные, нейтральные и не склонные к риску для последующего подбора обязанностей/должностей (лицо, не склонное к риску, не сможет эффективно работать на предприятии, где принимают и реализуют решения в условиях высокого риска и неопределенности);
- 3) генерация новых идей, осуществление нетипичного творческого поиска путей решения;
- 4) формирование авторитета и имиджа предприятия и др.

Отметим, что данная теория позволит активизировать деятельность хозяйствующей системы, но важно вовремя остановиться и переключиться на реалии и ни в коем случае не забывать о возможных последствиях.

Известно, что фактор, который сегодня мотивирует человека к труду, в один момент может способствовать снижению мотивации. А высокие технологии сделали процесс развития очень динамичным, что заставляет все чаще принимать рискованные хозяйственные решения.

Поэтому при принятии решений и при мотивации персонала необходимо уделить внимание изучению возможности возникновения демотивации в плоскости отношения лица, принимающего решения, к риску.

Очень актуальным является учет факторов демотивирующего воздействия. Согласно теории «Эффект ежа Кейла» [1; 2] можно выделить:

- I. – Фактор «дискомфортная среда на предприятии».
- II. – Фактор «недооценка навыков сотрудника».
- III. – Фактор «игнорирование идей и инициативы».
- IV. – Фактор «отсутствие чувства причастности к компании».
- V. – Фактор «отсутствие чувства результата, личностного и профессионального роста».
- VI. – Фактор «отсутствие со стороны руководства признания достижений и результатов сотрудника».
- VII. – Фактор «отсутствие изменений в статусе».

Учет этих факторов, минимизация их негативного влияния позволяет своевременно и эффективно реагировать на изменения уровня мотивации персонала.

Указанная теория и выделенные факторы в процессе принятия хозяйственных решений указывают на новые инструменты регулирования отношений в коллективе, позволяя явные минусы превращать в выгоды.

Таким образом, в современных условиях хозяйствования использование инновационных методов мотивации персонала приобретает новую актуальность и требует дальнейших исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Марченко, Е.С. Особенности современной мотивации персонала при принятии хозяйственных решений // Материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы управления персоналом в организациях», 17 мая 2013, г. Воронеж, 2013. – 266 с.
2. Подольчак, Н.Ю. Розробка R-теорії мотивації та механізмів її реалізації за допомогою поєднувального аналізу // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №11. – С. 134–144.
3. Подольчак, Н.Ю. Розвиток R-теорії мотивації: теоретико-методологічні і методичні засади // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №9. – С. 33–40.
4. Ишешина, Е.В. Демотивация персонала организации: суть и причины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2010_20/u1020ish.pdf
5. Киртадзе, И. 5 шагов к грамотному нематериальному стимулированию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hrm.ua/article/shagov_k_gramotnomu_nematerialnomu_stimulirovaniju

Л.П. Матюшков, к.т.н., доцент, **Петрукович Д.А.**, к.п.н., доцент
УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»
г. Брест, Республика Беларусь
ecoperate@brsu.brest.by

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМОВ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМИ И СРЕДНИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Объектом исследования нами избраны механизмы управления в организациях региона с малой и средней численностью сотрудников. Исследования проводились в рамках выполнения темы научно-исследовательской работы, выполняемой кафедрой экономики и управления Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина. Под механизмом управления будем понимать часть системы управления предприятием, влияющей на факторы, от состояния которых зависит результат его основной деятельности. Будем называть механизмом управления точечный подход к влиянию на избранные факторы малых и средних предприятий, который при условии ограниченности всех видов ресурсов в их деятельности позволяет осуществлять креативное управление элементами в работе и структуре предприятия, когда в рамках разумного привлечения ресурсов совершенствуются производственные возможности. Действительно, только с учетом их специфики (небольшая численность; нестабильность положения на рынке, ведущая к неуверенности персонала в завтрашнем дне; быстрое приспособление персонала к изменениям в стиле работы из-за частых изменений и нововведений; использование новых технологий, требующих переучивания; многофункциональность работников и т. д.). Это требует несколько иного подхода в управлении производственными процессами и персоналом, а также учета данной специфики в подготовке кадров для таких предприятий уже в процессе их обучения. Особенность деятельности работников в подобных организациях влияет и на специфику механизмов управления ими.

Современные реалии работы показывают, что сотрудники малых и средних предприятий должны уметь выполнять несколько операций, выполняя обязанности по различным должностям, в связи с тем что нагрузки на полную ставку по узкой специализации не хватает. В силу этого обстоятельства механизмы управления региональной экономикой должны опираться на элементы согласования выдвижения целей предприятием и интересов его сотрудников. Аттестация рабочих мест должна идти по профессиональному признаку с учетом выполнения и некоторых добавочных функций, которые могут меняться в зависимости от количества функций, выполняемых всем коллективом работников. Остановимся далее на некоторых деталях, оказавшихся полезными в реализации такого подхода.

Требования современного информационного общества к повышению качества управления во всех областях деятельности привели к развитию исследований, связанных с разработкой методов количественного обоснования принимаемых решений и прогнозов от уровня предприятий до отраслей и государства в целом. Важнейшими из них, безусловно, являются исследования и результаты, способствующие экономии денежных средств и других ресурсов в различные новации, способствующие внедрению интеллектуальных наукоемких технологий и прогрессивных методов управления и подготовки кадров [1–7].

Выделение ассигнований из различных источников на модернизацию производств и средств управления с целью повышения качества продукции и жизни людей должно опираться на научно обоснованные рекомендации, базирующиеся на комплексной оценке перспектив развития объектов и процессов. Каждая отрасль и отдельное предприятие имеет свои особенности, и потому не может быть единой комплексной оценки для различных видов процессов и объектов. Предлагаемая нами методика использования радарных диаграмм для комплексной оценки разнообразных объектов и процессов позволяет учитывать их особенности, а также выделять наиболее весомые факторы, прежде всего с позиции экономической эффективности. Суть применения модели – выбор наиболее значимых, по мнению экспертов, показателей, которые должны использоваться в качестве базовых при комплексной оценке и которые на основе сравнения с однородными объектами могут помочь принять управленческое решение (о выделении средств и т. п.).