

## **Мотивация как функция управления современной организацией в условиях устойчивого развития экономики России**

*Чхутиашвили Нана Васильевна*

*E-mail: royall2016@rambler.ru*

Формирование персонала современного инновационного предприятия и его коллектива нацелено на решение первого вопроса, т. е. на создание такого человека на предприятии, который необходим современной организации в складывающихся новых условиях развития производительных сил и общественных отношений. Без создания трудового коллектива, характеризующегося определенными социальными, общественными признаками, невозможно представить новый тип работника современного предприятия. Создание такого работника связано и с развитием системы участия работников в управлении, с гуманизацией и рационализацией труда, инновационными разработками (технологиями) и с другими системами. В современных организациях необходим работник, который характеризуется следующими чертами: 1). работник разделяет цели современного инновационного предприятия. Он не должен быть безразличным наблюдателем как работает предприятие, какими складываются его производственно-хозяйственные результаты работы. Он должен быть причастен к стратегии и тактике работы предприятия, к стратегическим и тактическим мероприятиям, в которых находят выражение цели предприятия в новых инновационных направлениях. 2). работник творческий, находчивый, изобретательный человек, хорошо ориентирующийся в тех производственно-экономических условиях, в которых находится. Он должен искать и находить новые возможности для реализации производственных задач, быть способным преодолевать трудности, возникающие в связи с изменением независимых от него внутренних и внешних факторов производства. 3). работник чувствует себя членом трудового коллектива, единой команды, которая ведет работу по достижению целей организации. Он должен активно участвовать в этой работе, развивая в себе такие требования как коллективизм и коммуникабельность, позволяющие находить резервы на стыках рабочих мест, производственных участков, других производственных структур современного предприятия, обеспечивая слаженную их работу без потерь с использованием новых инновационных разработок (технологий). 4). по отношению к другим работникам организации работник - хороший товарищ и видит в других работниках, независимо от их профессионального и должностного положения, таких же товарищей, как и он. 5). работник не просто грамотный и квалифицированный специалист, но постоянно повышает свою общую, культурно-техническую и профессиональную подготовку с тем, чтобы его личностный потенциал опережал требования производства сегодняшнего дня, чтобы он был способен активно и со знанием дела включаться в работу при дальнейшем совершенствовании производства на базе новой техники и технологии, при изменении организационно-функциональных структур, способов и методов инновационного управления на основе информатики. В формировании такого работника - работника нового типа заинтересованы, как мы уже отмечали в первой главе, как собственники, менеджеры, так и сами работники. В современной организации необходим работник нового «инновационного» типа, который постоянно умножал бы свой личностный потенциал и раскрывал его в ходе своей трудовой деятельности. Причем необходимость в этом становится все более объективной. Производство сегодня становится таким, когда сам работник должен быть, с одной стороны, мотивирован на развитие своих способностей к работе, с другой, использовать их в интересах достижения целей современного инновационного предприятия. Саморазвитие работника и самоиспользование своего личностного потенциала становится

требованием новых передовых инновационных технологий (разработок). В условиях полной автоматизации и компьютеризации производства исчезает старый критерий труда: конкретный результат работника. В то же время возрастает значение творческого, самостоятельного, активного выполнения порученных работнику функций, определенного его поведения в интересах достижения целей своей организации. Социальное партнерство между работниками и работодателями, достижение баланса их интересов становятся не достаточными для действительного успеха работы современного инновационного предприятия. Для этого требуется сотрудничество между рабочими, специалистами, менеджерами, руководителями. Иначе не выработать общие цели, цели современной организации, не сделать их интересом каждого работника. Кроме того, под влиянием повышения уровня жизни, роста образования и культуры изменяется сам человек, его интересы. Труд становится для человека не только средством получения заработка, но самовыражения физических и интеллектуальных способностей. Человек сам по своей инициативе склонен получать знания, накапливать опыт работы, использовать их на производстве. Вот почему, сегодня необходим поиск новых подходов в управлении, в том числе в отношениях мотивации персонала с тем, чтобы не хуже, а лучше чем в этих странах использовать человеческий фактор. Мы должны шагнуть через определенные этапы развития рыночных отношений и, используя самые передовые начинания ведущих западных фирм, выработать и реализовать эффективные нововведения в управлении. При этом необходимо ориентироваться на то, что они предназначены для России с ее историческими особенностями и характером народа. Руководители должны проявлять подлинно человеческие, товарищеские отношения к работникам предприятия, показывать своим поведением, что они отличаются только тем, что выполняют руководящие функции. В остальном они неотделимы от персонала. Аналогично должны строиться отношения между высококвалифицированными и низко квалифицированными рабочими. Для усиления заинтересованности работников в достижении целей предприятия необходимо пойти на постепенное вовлечение в число акционеров работников акционерных обществ. Таким образом, все сказанное выше должно обеспечивать включение работников, как в социально-трудовые, так и экономические, производственные отношения. Корпоративная культура, функционирование производственного социума, естественно, самым тесным образом соседствуют с материальными и нематериальными стимулами, которым посвящена настоящая работа, и не отделимы от них. служба управления персоналом должна стать ведущим подразделением управления предприятием. Только в этом случае можно представить себе, что многие работники, имеющие разные личные интересы и потребности, занятые на разных рабочих местах, выполняющие разные работы, успешно объединяются в один коллектив, нацеленный на достижение целей предприятия. Формирование мотивации персонала неразрывно связано с системами развития персонала, личностного потенциала работников. Проявить, реализовать личностный потенциал с тем, чтобы выполнять более сложную работу, перейти на более сложный участок работы, повыситься в должности, внести большой вклад в достижение целей предприятий, можно лишь при наличии соответствующего потенциала. В противном случае желания работника будут напрасными, претензии будут тщетными. Отсюда заинтересованность работников в системах, направленных на повышение их личностного потенциала, и прежде всего, в области квалификации, научно-технических знаний, передового опыта, культурно-технического образования. В этом заинтересована и администрация современной организации. Библиография 1. Афанасьева А.Ю. Формирование и развитие систем мотивации и стимулирования персонала предприятий авиационной промышленности: Дис. ... канд. экон. наук. – М., 2011.-194 с. 2. Ефремова С.В. Формирование и развитие мотивационной системы управления персоналом на предприятии: Дис. ... канд. экон. наук.-М., 2004. 224 с. 3. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник

для вузов. – М.: МИК, 2005. – 600с. 4. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 368с. 5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Управления мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 128 с. 6. Чхутиашвили Н.В. Нормирование как основа рационализации труда рабочих промышленности в условиях рыночной экономики: Дис. ... канд. экон. наук.-М., 2000. - 168 с. 7. Чхутиашвили Н.В. Новые требования рынка труда к молодым юристам // Юридическое образование и наука.- 2010.- № 4.-С. 11-15.