

УДК 658.310.13 (043)

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В КОНЦЕПЦИИ Г. ФОРДА

Уразманов И.В.

ЧОУ ВО «Восточно-Европейский институт», (426008, Ижевск, ул. Пушкинская, 268) e-mail: кафедра@mveu.ru

В данной статье рассмотрены методы мотивации трудовой деятельности, которые были предложены Г. Фордом. Автором статьи сделан вывод о том, что использование этих методов мотивации в конечном счете приводит к повышению в несколько раз производительности труда, создает предпосылки для обеспечения предприятия квалифицированными рабочими и новыми идеями. Сделан вывод о том, что мотивы трудового поведения людей определяются совокупностью материальных и социальных факторов. Показано, что роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. В настоящее время на предприятиях недостаточно используются такие мотивы, как значимость работы и профессии, квалификационный рост, одобрение и поощрение за успехи. Работник должен знать не только свой индивидуальный вклад, но и представлять общий суммарный результат, на который направлены совместные усилия всех работников, и быть в курсе состояния дел по его достижению. Отмечено, что при формировании мотивационного комплекса воздействий на работника, на первое место следует ставить методы воздействия, побуждающие к возникновению у работника осознанной внутренней мотивации.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, стимулирование, заработная плата, принципы организации труда.

STAFF MOTIVATION IN THE CONCEPT OF G. FORD

Urazmanov I.V.

Eastern-European Institute, (426008, Russia, Izhevsk, Pushkinskaya street, 268), e-mail: кафедра@mveu.ru

In this article the methods of motivation of work, which were suggested by G. Ford. The author concludes that the use of these methods of motivation ultimately leads to increase several times productivity of labour, creates conditions to provide the enterprise with skilled workers and new ideas. It is concluded that the motives of labor behavior of people is determined by the totality of material and social factors. It is shown that the role and importance of wages as a socio-economic category, different for the employee and employer. Currently, the enterprises are not used such motives as the importance of work and profession, professional development, approval and encouragement for successes. The employee must know not only its individual contribution, but also to provide the combined, joint efforts of all employees, and to be aware of the state of Affairs to be reached. It is noted that during the formation of the complex of motivational influences on employee, in the first place it is necessary to put methods that encourage the development of employee perceived intrinsic motivation.

Key words: personnel management, motivation, stimulation, wages, principles of work organization.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны современные предприятия ищут эффективные методы стратегического и антикризисного управления [3,4], самостоятельно устанавливают формы, системы, принципы оплаты труда, материального стимулирования его результатов, мотивации персонала.

Отметим, что мотивация – это побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его

направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности [1, с.145].

Мотив (лат. *Moveo* — двигаю) — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Для осознания мотива требуется внутренняя работа. Впервые термин «мотивация» употребил в своей статье «Четыре принципа достаточной причины» Артур Шопенгауэр [7, с.197].

В наше время, этот термин трактуется разными учеными по-своему. Но главным отличием мотивации от принуждения (в случае с рабами), является то, что мотивация обращается к чувствам. Мотивация оставляет человеку выбор, принуждение – нет.

Если заглянуть в энциклопедию, то психическое принуждение — это информационное воздействие на сознание человека, которое, как правило, представляет собой угрозу применения физического насилия к самому принуждаемому лицу или его близким [1, с.145].

Стимулирование труда — это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно [5, с.191].

Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции.

Экономическая функция выражается в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме этого формирование потребностей, а в итоге и развитие личности предопределяются формированием и стимулированием труда в обществе.

Но всё-таки мотивация и стимулирование это не одно и то же, но не будем «изобретать велосипед», а возьмем опыт исследования Команды TheDifference.ru [10].

В чем же разница между мотивацией и стимулированием? Данные понятия обозначают процессы воздействия на личность человека, благодаря которым программируется его

поведение. Однако мотивация свойственна конкретной личности и является внутренне осознанным побуждением к действию, в то время как стимулирование – воздействие внешнее. Различие является фундаментальным для целого ряда наук, в числе которых – психология и маркетинг. Стимулирование – простая форма воздействия на человека, к примеру, предоставление скидки клиенту при совершении покупки.

Вызвать у субъекта внутреннюю мотивацию – значит проникнуть к нему в душу. Мировые бренды формируют у своих клиентов особое мировоззрение, благодаря которому покупка нового товара становится принципиальной (вспомните продукцию Apple, функции которых от модели к модели практически не меняются, а армия поклонников только растёт). Таким образом, стимулирование – это всего лишь воздействие на человека, которое продолжается до тех пор, пока процесс активен.

Мотивация – внутренний процесс, протекающий индивидуально. Он не закончится до того момента, пока потребность не будет удовлетворена или её не заменит иной импульс к действию. Стимулирование может быть эффективным для целой группы людей, к примеру, работников предприятия. Дополнительные меры поощрения (отпуска, премии) помогут им работать на благо компании активнее и лучше. Мотивация чаще всего у каждого человека своя, и привить её достаточно трудно.

The Difference.ru определил, что отличие мотивации от стимулирования заключается в следующем:

1. Направленность. Мотивация – это внутренняя заинтересованность, свойственная конкретному человеку, стимулирование – внешнее воздействие, направленное на круг субъектов.

2. Содержание. Стимулирование является позитивным или негативным толчком к действию, мотивация может носить только позитивный характер.

3. Существование. Стимулирование используется до того момента, пока оно не отменено, мотивация – до тех пор, пока она не реализована.

4. Цель. Мотивация – удовлетворение внутренней потребности, стимулирование – способ воздействия на человека.

5. Принадлежность. Мотивация свойственна конкретному человеку, работнику, а стимулирование – группе людей, объединенных по единому признаку [10].

Методы мотивации были предложены Гэбри Фордом, американским промышленником, владельцем заводов по производству автомобилей по всему миру, изобретателем, автором 161 патентов США [9, с.10]. Завод Форда выпускал наиболее дешёвые автомобили в начале эпохи автомобилестроения. Компания «Ford Motor Company» существует и по сей день.

Генри Форд известен также тем, что впервые стал использовать промышленный конвейер для поточного производства автомобилей. Вопреки распространённому заблуждению, конвейер использовали и до этого, в том числе для массового производства. Однако Генри Форд первым «поставил на конвейер» технически сложную, то есть нуждающуюся в технической поддержке на протяжении всего срока эксплуатации, продукцию — автомобиль. Книга Форда «Моя жизнь, мои достижения» является классическим произведением по научной организации труда. В 1924 году эта книга была издана в СССР. И по сей день, она выпускается и собирает множество положительных отзывов [9, с.12].

В книге Г. Форда «Моя жизнь, мои достижения» описано очень много методов мотивации и стимулирования, но по какой-то причине в России сейчас они не используются, а основная задача стимулирования это - повышение эффективности деятельности предприятия. Если использовать методы, которые были предложены Г. Фордом, это в несколько раз можно повысить производительность предприятия, обеспечить его квалифицированными рабочими и новыми идеями.

Генри Форд разработал теорию, получившую название «фордизм», нашедшую отражение в его книгах «Моя жизнь, мои достижения» и «Сегодня и завтра». Основные положения этой теории следующие:

- высоко оплачивать труд каждого рабочего и следить за тем, чтобы он работал все 48 часов в неделю, но не больше;
- обеспечить наилучшее состояние всех машин, их абсолютную чистоту, приучать людей уважать окружающих и самих себя.

Вот наиболее яркие примеры мотивации от Г. Форда, а их можно использовать и внедрять в производство и в России, но пока они мало используются, а кое-где не используются вообще.

Например:

1. Г.Форд поднял минимальную оплату труда на своих заводах в пять раз по сравнению с другими отраслями американской экономики. Тем самым Г. Форд обеспечил большой поток хороших и квалифицированных рабочих, а также заинтересовал сотрудников компаний конкурентов: «Не перебраться бы туда, где платят больше за ту же работу».

2. Г. Форд сократил рабочий день с десяти до восьми часов. В России же, можно использовать «Гибкий график» или как любят его называть англичане «Flexi-time».

3. Г. Форд стимулировал работников вкладывать свои сбережения в производство. Через покупку рабочими акций или прямого кредитования заводов Г.Форда. Это позволяло

быть уверенным в хорошей работе сотрудника и что он не собирается менять работу или искать выгоднее, т.к. он является вкладчиком компании, в которой работает.

4. Г.Форд уравнил оплату труда инвалидов и здоровых людей. Это позволило людям с ограниченными возможностями чувствовать себя полноценными членами общества и получать доход на одном уровне со здоровыми людьми.

5. Г.Форд ввел медицинское обслуживание, и социальное страхование на случай получения производственной травмы или увечий. Это привело к тому, что каждый рабочий знал, что о нем заботятся и помнят. Рабочий знал, что ему помогут и не оставят в беде одного.

6. Г.Форд впервые задолго до японцев ввел принцип для поставщиков «поставка точно в срок». Это позволило не тратить денежные средства на содержание складов и переоборудовать складские помещения в цеха для производства.

Не каждый работодатель заботится о персонале и о предоставлении досуга рабочим. Относительно недавно на предприятиях начали вводить дополнительное поощрение для работников, например льготы для семьи, клубные карты в фитнес центры, подарочные сертификаты и различные купоны. Это произошло из-за проведенных исследований, которые доказали важность мотивации к работе и повышению работоспособности в компании [7, с.198].

Исследования показывают, что у человека, проработавшего определенное время на одном месте, постепенно снижается мотивация и эффективность труда. Когда же сотрудник приходит на новое место, вне зависимости от его предыдущего опыта, он начинает с очень низкой эффективности, поскольку ему нужно приспособиться к новым условиям. Привыкание может длиться до года. Во время первого года работы основой мотивации является представление о значении решаемых задач, в то время как проблема самостоятельности в работе сотрудника не интересует. В интервале между вторым и пятым годом самостоятельность является важнейшим фактором мотивации.

Наличие обратной связи представляет интерес в течение первых лет. Именно после двух - трех лет работы на одном месте сотрудник работает наиболее продуктивно. В среднем цикл эффективной работы человека на одном и том же рабочем месте составляет около 5 лет. После 5 лет работы на одном и том же месте ни один фактор не обеспечивает удовлетворенности работой, достижения существенно снижаются. Работа может наскучить, к ней пропадает интерес. Вместо факторов мотивации, связанных с работой, мотивация рождается из эгоистических побуждений (представительские мероприятия, решение собственных вопросов в рабочее время).

В ходе исследования выявлено, что руководство предприятий часто пренебрегают внутренней мотивацией персонала, делая ставку на использование традиционных инструментов скорее принуждения, чем побуждения к труду, на широкое применение различного рода санкций. Ужесточение требований со стороны руководства, угроза увольнения или уменьшения материального вознаграждения все чаще используется в качестве внешнего стимулирующего механизма воздействия на сотрудников с целью реализации поставленных задач.

В то время как, многочисленные исследования показывают, что предпочтительным является мотивационный комплекс, в котором внутренние мотивы имеют большую мотивационную значимость, чем побуждение к труду, а последнее - большую значимость, чем принуждение к труду. То есть при формировании мотивационного комплекса воздействий на работника, на первое место следует ставить методы воздействия, побуждающие к возникновению у работника осознанной внутренней мотивации. Однако такие мотивы, как значимость работы и профессии, квалификационный рост, одобрение и поощрение за успехи используются на предприятиях недостаточно. Работник должен знать не только свой индивидуальный вклад, но и представлять общий суммарный результат, на который направлены совместные усилия всех работников, и быть в курсе состояния дел по его достижению.

Но не будем забывать один из важнейших «рычагов» стимулирования персонала и побуждения их к добросовестной работе. Это заработная плата.

Понятие заработная плата наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [2, с.10].

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния, как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения [6, с.44].

Основной принцип организации труда - это хорошее качество труда и его производительность.

Для рациональной организации и оплаты труда необходимо придерживаться принципов:

– оплата труда должна быть связана не только с личными достижениями работника непосредственно на его рабочем месте, но и с вкладом работника в общие результаты деятельности предприятия на определенном отрезке времени. Индивидуализация в оплате труда необходима до определенных пределов - до тех пор пока она не приводит к ухудшению отношений в коллективе и не вызывает общего чувства неудовлетворенности;

– отношение к работе и качество труда сильно зависит от уверенности работника, что его труд оплачивается справедливо, в соответствии с проделанной работой. Если оплата в большей степени определяется не зависящими от конкретного работника обстоятельствами, она может быть причиной неудовлетворенности и даже демобилизующим фактором;

– ответственность работника за свой труд на благо предприятия предполагает ответственность перед работником. Позитивные условия работника не должны проходить мимо внимания администрации, они должны обязательно вознаграждаться [8, с.148].

Одним из вариантов повышения интереса к работе и создания дополнительной мотивации к труду является ротация персонала (замена одного сотрудника другим).

Повышение по должности не всегда возможно в складывающейся на предприятии ситуации. Если руководитель уверен, что работник еще не готов для работы на более высокой должности, он может просто доверить ему другой, новый для него, участок работы. Новизна работы часто стимулирует работника лучше повышения по должности. Перемещение на равноценную должность в другое подразделение предприятия заставляет человека вновь активно работать, добиваться положения, которое было достигнуто на прежнем месте. Горизонтальная ротация кадров вначале получила распространение в Японии, но затем практику передвижения работников на равноценные должности внутри предприятия переняли и компании других стран.

На российских предприятиях пока опыт горизонтальной ротации невелик. Это объясняется, в первую очередь, тем, что у российских предприятий еще есть условия для быстрого служебного роста сотрудников.

Таким образом, мотивы трудового поведения людей определяются такими материальными и социальными факторами, как достойное вознаграждение труд, рабочая среда, безопасность, чувство сопричастности, мнение соратников по работе, отношение непосредственных начальников, а также тем, что работники думают о своем предприятии.

Список литературы:

1. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М.: Генезис. 2014. 248 с.
2. Кулемина М. С. Формы и системы оплаты труда, начисление заработной платы // Бухгалтерский учет и налоги. 2012. № 5. С.10.
3. Мохначев С.А., Мохначев К.С. Антикризисное управление. Учебно-методический комплекс. Екатеринбург, 2009. 80 с.
4. Мохначев С.А., Мохначева Е.С. Стратегический менеджмент. Учебно-методический комплекс. Екатеринбург, 2009. 72 с.
5. Шумкова Т.Н. Мотивация труда как фактор повышения эффективности развития сельской экономики // Наука Удмуртии. 2009. № 7 (34). С. 190-199.
6. Шумкова Т.Н., Шумкова Л.В. Управление оплатой труда в целях повышения эффективности развития производства // Вестник Ижевской государственной сельскохозяйственной академии. 2011. № 2 (27). С. 42-45.
7. Шумкова Т. Н. Факторы мотивации труда в повышении эффективности развития животноводства // Менеджмент: теория и практика. 2011. № 1/3. С. 197-204.
8. Шумкова Т. Н. Роль анализа трудовых показателей в эффективном управлении предприятием // Менеджмент: теория и практика. 2010. № 3/4. С. 147-152.
9. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления //Управление персоналом, 2010. №20. С.10-12.
10. Электронная энциклопедия: [Электронный ресурс]. URL: <http://thedifference.ru/chem-otlichaetsya-motivaciya-ot-stimulirovaniya/> (Дата обращения: 20.10.2015).