

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Беларусь проходит период социальных перемен, когда происходят глубокие трансформации в ценностной и мотивационной структурах, то есть в понимании людьми того, ради чего им стоит жить и действовать, на какие идеалы опираться. Поэтому управление человеческими ресурсами, повышение уровня их мотивации приобрело особую значимость.

Кроме традиционных подходов к мотивации, основанных на содержательных и процессуальных теориях, появились новые концепции, которые учитывают особенности мотивации в условиях трансформационной экономики.

Концепция партисипативного управления базируется на заинтересованном участии работника во внутрифирменной деятельности, что приносит удовлетворение от труда, поэтому он работает более производительнее и качественно. Методика мотивации на основе базовых потребностей позволяет определить группы работников, по-разному реагирующих на материальные, творческие, общегрупповые стимулы труда. К базовым потребностям относят потребности, связанные с содержанием самого труда, с общественной полезностью работы, с источником средств к существованию, со статусом работников.

В настоящее время специалисты пытаются при найме установить «мотивационный профиль» человека на основе его характеристик, что поможет более эффективно управлять им.

Данные теории могут успешно использоваться в практике отечественного менеджмента, что позволит усилить индивидуальную мотивацию к высокопроизводительному и творческому труду.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ФИЛИАЛЕ «ВИТЕБСКЭНЕРГОСПЕЦРЕМОНТ» РУП «ВИТЕБСКЭНЕРГО»

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики является проблема работы с персоналом. Движение рабочей силы на предприятии является важным объектом анализа, т.к. уровень стабильности кадров оказывает влияние на производительность труда и эффективность производства. Анализ текучести кадров за 2007-2008 гг. отразил тенденцию расширения штата. Если численность работников «Витебскэнергоспецремонт» в 2007 году составляла 217 чел., то в 2008 г. она возросла до 225 чел. Коэффициент оборота рабочей силы по приему (15,2%) превышает коэффициент оборота рабочей силы по выбытию (13,4%), т.е. принято на работу персонала больше, чем уволено. Наблюдается сокращение текучести кадров – с 10,3% до 8,07%. На это могли повлиять улучшение трудовой дисциплины, уменьшение количества увольнений по собственному желанию и усилия менеджеров в сфере управления персоналом. В структуре персо-