

УДК 330

АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ КАЧЕСТВА

ХАФИЗОВ ИЛЬДАР ИЛЬСУРОВИЧ

к.т.н., доцент кафедры управления качеством

ХАСАНОВ АЗАТ АГЗАМОВИЧ

магистрант Инженерного института

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Аннотация: В статье рассмотрены мотивационные аспекты и их роль в менеджменте современных организаций. Руководству компаний стоит искать новые методы по мотивированию персонала, нужно выработать для своей организации собственную специфическую программу мотивации сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, персонал, развитие, поведение, стимул.

ASPECTS OF MOTIVATION IN QUALITY MANAGEMENT

**Khafizov Ildar IIsurovich,
Khasanov Azat Agzamovich**

Abstract: Motivational aspects and their role in the management of modern organizations are considered in the article. The management of companies should look for new methods for motivating the personnel, it is necessary to work out for their organization their own specific program of staff motivation.

Key words: motivation, employee, development, behavior, stimulus.

Стратегическое управление компанией требует огромных интеллектуальных и финансовых усилий руководства. Эффективность нововведений во многом будет определяться тем, насколько персонал вовлечен в решение поставленных задач, особенно если это решение требует от него дополнительных усилий [1]. Выработка и мотивация необходимого производственного поведения персонала - одна из важнейших задач, стоящих перед управлением организацией. Собственно, мотивация - это совокупность движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, имеющей конкретную целевую [3].

В зарубежных странах особое внимание уделяют нематериальным способам мотивации, а материальные способы оставляют на второй план [4]. Как правило, за рубежом сделали выводы о том, что сотрудник - это ценность для компании, что их нужно поощрять и хвалить, т.к. от трудоспособности как одного сотрудника, так и коллектива зависит весь успех компании, в нашей же стране закрепилось мнение, что человек работает только ради денег. Естественно нельзя говорить так резко и грубо к отечественным организациям. Приведу пример весьма динамично развивающуюся организацию г.Казань ООО «Газпром трансгаз Казань» [8, с.1].

В данной организации используются современные методы управления персоналом, основой которых являются подходы, направленные на развитие сотрудников, повышение личной вовлеченности каждого в успехе организации, поощрение за достигнутый результат. Весьма система мотивации сотрудников ООО «Газпром трансгаз Казань», сочетает в себе материальное и нематериальное стимулирование в виде различных финансовых выплат, переподготовки и обучения, социальной льгот, стра-

хования, медицинского обслуживания, культурно-массовых мероприятий и др., которая также направлена на привлечение, мотивацию и удержание квалифицированных кадров, повышение заинтересованности и вовлеченности сотрудников в результатах труда.

Но, как правило, даже настолько полная, слаженная и проверенная опытом система мотивации персонала, такая как у одной из компаний группы ОАО «Газпром» ООО «Газпром трансгаз Казань» надлежит постоянным поправкой, дополнениям, т.е. нуждается в совершенствовании и развитии.

Новизна возможна будет иметь место в формировании концепции совершенствования управления персоналом компании, соединяющая в одно целое интересы работника, отдела, предприятия и направленная на рыночную экономику. Необходимо определить новейшие системные процедуры аттестации работников. Не исключено внедрение концепций управления производственным предприятием, как Бережливое производство или 6 сигм.

Также уместно, по нашему мнению, в процесс решения проблем, возникших на предприятии, включать самих сотрудников, для нахождения более разумного и правильного ответа. Так, например, к определению фактических причин возникновения проблем можно использовать одни из эффективных приёмов системного подхода – инструменты управления качеством: диаграмма Исикавы, д. Парето, д. разброса, контрольные карты и др. Применение данных статистических методов - весьма действенный путь разработки новой технологии и контроля качества производственных процессов [9, с.32].

Приведем пример использования такого инструмента контроля качества, как причинно-следственная диаграмма Исикавы («рыбий скелет») – известного японского ученого в области управления качеством, с именем которого связывают возрождение и развитие японской экономики.

Диаграмма позволяет в простой и доступной форме систематизировать все возможные проблемы, выделить самые существенные и провести поиск первопричины.

Диаграмма Исикавы на примере – рисунок 1. Цель: повысить вовлеченность и заинтересованность сотрудников в процесс работы

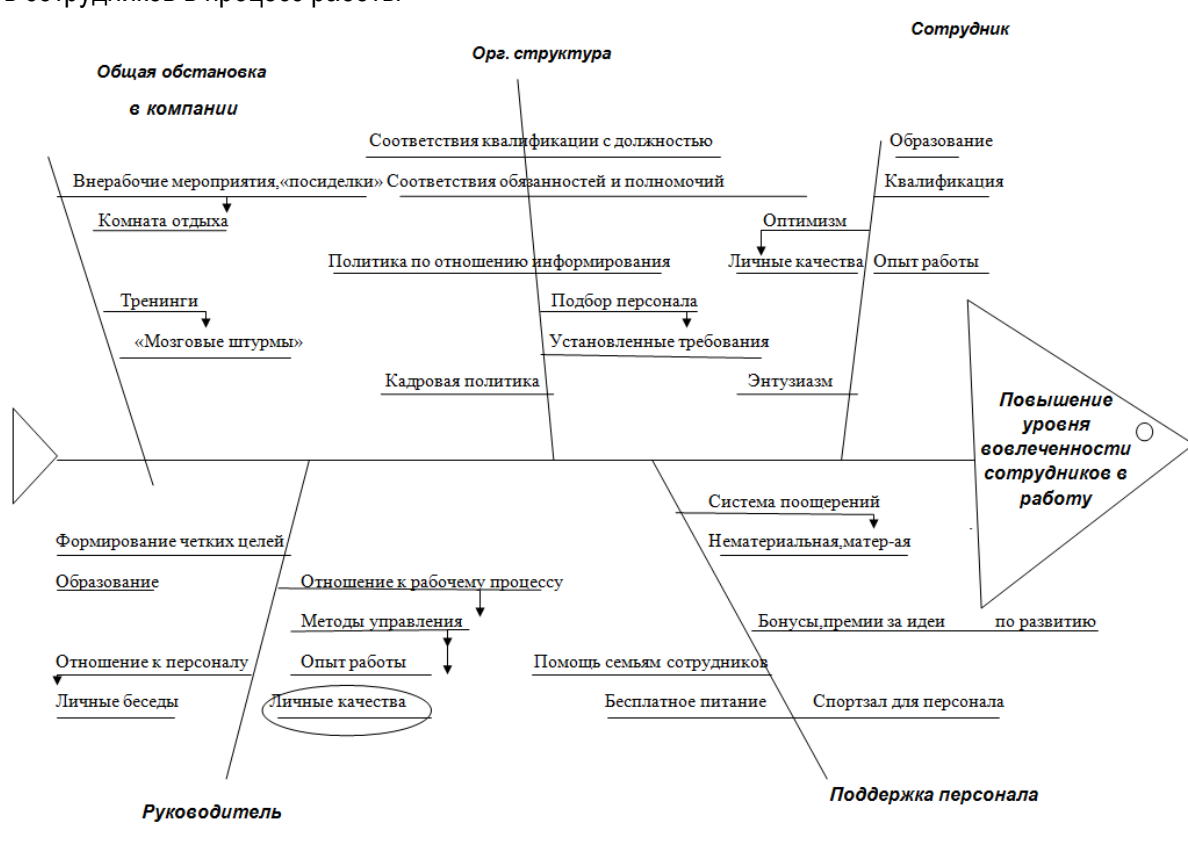


Рис.1. Диаграмма Исикавы – повышение уровня вовлеченности сотрудников в работу

На рисунке рассмотрено 5 возможных причин низкой вовлеченности персонала в работу компании, это – сотрудник, руководитель компании, организационная структура компании, общая остановка и поддержка персонала. Далее расписано более детально признаки 5 причин, и исходя из данной диаграммы, получилось, что низкий уровень заинтересованности сотрудников в деятельности компании зависит от личных качеств руководителя компании. Следовательно, соответствуя рассмотренному примеру нужно сделать упор на способности, умения, характер и подход к управлению.

Как правило, в нынешнее время мотивации отводится ведущая роль. Существует множество различных методик и моделей мотивации, которые порой сильно разливаются друг от друга. Однако руководству компаний не стоит искать в этих работах готовые методы по мотивированию персонала, потому что нужно выработать для своей организации собственную специфическую программу мотивации сотрудников, в которой бы учитывались все особенности деятельности предприятия.

Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат и времени, но эффект, который они могут дать, значительно больше. Так как именно сотрудники являются главным ресурсом любой организации. Эффективность и продуктивность их работы определяет результат деятельности всего предприятия. Для достижения наилучших результатов работы организации необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его работе, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Список литературы

1. Ковалев М.С. Мотивация и стимулирование персонала в системе кадровой политики организации: 08.00.05. – М., 2005. – 175 с.: ил. – Библиогр.: С. 154-160
2. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб.:Евразия, 1999. – 114с
3. Бахтиева Л.И. Конкурентоспособность организации и пути ее повышения / Л.И. Бахтиева, И.И. Хафизов // Современная экономика: Актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей VIII Междунар. науч.-практич. конф. В 2 ч. Ч. 2. - Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017. - С. 72-75.
4. Нуруллин, И. Г. Влияние внедрения и сертификации нововведений на деятельность и репутацию компании / И.Г. Нуруллин, И.И. Хафизов // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей победителей IV междунар.науч.-практической конф. - Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2016. - С.44-46
5. Хафизов И.И., Ульданова Ю.М. УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ / И.И. Хафизов, Ю.М. Ульданова // Актуальные вопросы права, экономики и управления : сб. статей VIII Междунар. науч.-практич. конф. В 3 ч. - Ч. 1. - Пенза, МЦНС «Наука и просвещение», 2017. - С. 245-248
6. Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала. И.Варданян. – М. : «Кадровик. Ру», 2011, - 3-15с.
7. Газпром трансгаз Казань (ООО):[Электронный ресурс].-Казань,2003-2014. URL:<http://kazan-tr.gazprom.ru/social/3/>. (Дата обращения: 07.07.2016).
8. Николаева Э.К. Семь инструментов качества в японской экономике.-М.: Издательство стандартов, 1990,- 89с.