

УДК 005.95/96

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ

© 2014 Н.Н. Боярова, Н.Г. Яговкин

Самарский государственный технический университет

Поступила в редакцию 13.01.2014

Разработана структурная модель, позволяющая применять наиболее эффективные механизмы мотивации персонала, работающего в области экологии, в зависимости от условий внешней и внутренней среды.

Ключевые слова: экология, мотивация персонала, модель, эффективность.

ВВЕДЕНИЕ

Для обеспечения работ предприятия в области экологии важное место уделяется персоналу, который должен быть мотивирован на выполнение данной работы [1-10]. С целью решения поставленной задачи на основании [7] создана обобщенная структурная модель мотивации.

Она содержит (см. рис.1) три основных конструктивных блока:

- 1) задачи мотивации;
- 2) политика, то есть направления, формирующие основу мотивационной системы;
- 3) механизмы, создающие мотивационную систему.

ЗАДАЧИ МОТИВАЦИИ

Основные задачи включают эффективность, справедливость и согласованность с законами и постановлениями.

Эффективность выражается в улучшении деятельности, повышении качества, а также контроле затрат на рабочую силу.

Справедливость – фундаментальная задача любой системы мотивации. Она понимается как «гарантировать честное отношение» и «быть открытыми и понимающими». Это не означает, что ко всем относятся одинаково, но вместо этого относятся честно или справедливо, исходя из соответствующей ситуации. Задача справедливости требует «одинакового» отношения ко всем сотрудникам, признавая и их вклад (например, выше оплачивая более высокое качество работы, больший опыт или подготовку), и их потребности, например, соответствующая выполняемой работе зарплата.

Справедливость порядка назначения относится к процессу, применяемому для принятия ре-

шений по мотивации. *Согласованность* как задача мотивации означает подчинение федеральным и государственным законам и положениям по компенсационным выплатам. При их изменении могут потребоваться изменения в системе мотивации для обеспечения согласованности.

Задачи служат разным целям. Если они состоят в том, чтобы добиться большего эффекта, то могут быть введены Программы поощрительных выплат и оплат за заслуги (механизмы), чтобы платить за качество деятельности (выбранная политика).

ЧЕТЫРЕ ОСНОВНЫХ ПОЛИТИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯ

Каждый работодатель должен решать политические решения, представленные на левой стороне модели: внутреннее выравнивание; вариативность; вклад сотрудников; управление системой мотивации.

Эти политические направления создают фундамент, на котором стоит система мотивации.

Внутреннее выравнивание

Внутреннее выравнивание относится к сравнениям, проводимым по масштабам работ и степеням опытности внутри организации. Виды деятельности и умения людей сравниваются с точки зрения их относительного вклада в задачи, решаемые организацией.

Вариативность

Она состоит в мотивации персонала в изменении деятельности вслед за изменением внешней и внутренней среды.

Управление

Политика в отношении управления системой мотивации является конструктивным блоком модели. Несмотря на то, что возможно разрабо-

Боярова Наталья Николаевна, аспирант. E-mail: bjd@list.ru
Яговкин Николай Германович, доктор технических наук, профессор кафедры «Безопасность жизнедеятельности». E-mail: bjd@list.ru



Рис. 1. Структурная модель формирования системы мотивации персонала

тать систему, основанную на внутреннем выравнивании, вариабельности и вкладе сотрудников, эта система никогда не выполнит своего назначения, если ею не будут эффективно управлять.

Управление означает понимание и тактичное, и честное объяснение того, как работает система мотивации. Нужно ответить на следующие вопросы: в состоянии ли мы нанять опытных работников? Можем ли мы их сохранить? Верят ли наши сотрудники в справедливость нашей системы оплаты? Понимают ли они, как определяется их оплата? Как фирмы с лучшим уровнем эффективности, с лучшими финансовыми результатами и большей долей рынка платят своим сотрудникам? Это необходимо для того, чтобы настроить или перепроектировать систему, приспособить ее к переменам и выдвинуть на первый план вероятные области для дальнейшего исследования. *Тактичное поведение* означает, что организации не все равно, как достигаются результаты.

Механизмы мотивации

Механизмы мотивации связывают четыре основных политических направления с задачами организации в области экологии. Внутреннее выравнивание обычно устанавливается через последовательность механизмов, которая начинается с анализа проделанной работы и людей, потребовавшихся для ее выполнения. Сведения о человеке и/или работе собираются, системати-

зируются и оцениваются. На основе этих оценок проектируется структура мотивации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Созданная обобщенная структурная модель мотивации позволяет применять наиболее эффективные механизмы мотивации персонала, работающего в области экологии, в зависимости от условий внешней и внутренней среды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васильев А.В. "Зеленая политика": проблемы и структура // Pro et Contra. 2002. Т. 7. № 1. С. 84-93.
2. Васильев А.В. Обеспечение экологической безопасности в условиях городского округа Тольятти: учебное пособие. Самара: Изд-во Самарского научного центра РАН, 2012. - 201 с., ил.
3. Васильев А.В., Васильева Л.А. К вопросу о системном обеспечении экологической безопасности в условиях современного города // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2003. Т. 5. № 2. С. 363-368.
4. Васильев А.В., Васильева Л.А. Использование современных образовательных технологий для обучения студентов проблемам экологии и защиты окружающей среды // В сборнике: ELPIT-2013 // Экология и безопасность жизнедеятельности промышленно-транспортных комплексов: сборник трудов IV Международного экологического конгресса (VI Международной научно-технической конференции). Научный редактор: А.В. Васильев. 2013. Т. 3. С. 32-36.
5. Васильев А.В., Перешивайлов Л.А. Глобальный экологический кризис и стратегии его предотвращения.

- Учебное пособие. Тольятти, 2003.
6. *Васильев А.В., Рябов В.М.* Курс лекций по экологическому праву. Учебное пособие. Тольятти, 1997.
 7. *Милкович Джорж Т., Ньюман Джерри М.* Система вознаграждений и методы стимулирования персонала [пер. с англ.]. М.: Вершина, 2005.
 8. *Подуруева В.В., Васильев А.В.* Экологическая политика и система экологического менеджмента ОАО «АВТОВАЗ» // В сборнике: Экология и безопасность жизнедеятельности промышленно-транспортных комплексов: сборник пленарных докладов IV Международного экологического конгресса (VI Международной научно-технической конференции). Научный редактор: А.В. Васильев. 2013. С. 161-163.
 9. *Розенберг Г.С., Кудинова Г.Э., Васильев А.В., Хамидуллова Л.Р., Сажнёв В.А., Шиманчик И.П.* Социальная ответственность в интересах устойчивого развития // Экология и промышленность России. 2012. № 6. С. 32-37.
 10. *Vasilyev A.V., Gusarova D.V.* Analysis of lubricating cooling liquids negative influence to the human's health and the ways of it reduction // Safety of Technogenic Environment. 2013. № 4. С. 37-41.

THE EFFICIENCY INCREASING BY MOTIVATION OF THE ECOLOGY PERSONAL

© 2014 N.N. Boyarova, N.G. Yagovkin

Samara State Technical University

The structural model, allowing applying the most effective ecology personnel motivation mechanisms, depending on the external and internal environment conditions, is developed.

Keywords: ecology, personnel motivation, model, efficiency.