

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Повышение эффективности системы мотивации на предприятии является актуальным на сегодняшний день. В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Это обусловлено тем, что правильная и действенная система мотивации персонала и осуществление качественного управления кадрами влияют на увеличение прибыли и на повышение конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: мотивация, конкурентоспособность, персонал, управление, качество труда.

«Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [1]. Человек может по-разному стараться, выполняя свои обязанности на производстве. Один может работать «спустя рукава», не задумываясь о качестве выполненной работы, другой будет делать свою работу с полной отдачей, стремясь к повышению квалификации.

Добросовестность для каждого из нас – это ответственное выполнение работы с учетом всех необходимых требований и регулирующих норм, являющихся важнейшим условием их успешного выполнения. Человек может иметь неплохую квалификацию и лучшие знания, быть способным и созидательным, много работать, но при этом он может относиться к своим обязанностям безответственно, что сведет на нет все лучшие результаты его деятельности, над которыми он работал.

Руководство предприятия не должно стараться строить систему мотивирования таким образом, чтобы она умела развивать у подчиненных такую важную характеристику их поведения, как добросовестность и ответственность [2]. Человек может выполнять свою работу, потому что она приносит ему как личное, так и материальное удовлетворение. Кроме того он заинтересован в том, чтобы помочь своей организации достигнуть поставленных целей. Для управления очень важно знать направленность действий человека, также необходимо уметь с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении достижения определенных поставленных целей [3].

На примере рынка труда Орловской области рассмотрим, насколько люди мотивированы на повышение качества труда и какие показатели занятости были представлены в 2015 году. Уровень безработицы Орловской области – один из самых низких по Центральному федеральному округу – 1,4%. Средняя заработная плата в г. Орле составляет 15 тысяч рублей. Стоит отметить, что самые большие оклады у финансистов – 32-34 тысяч рублей. Специалисты, занятые в области государственного управления, получают 26 тысяч рублей, работники сферы транспорта и связи – 20 тысяч рублей. В области производства и поставки коммунальных услуг: воды, газа и электроэнергии - зарплаты составляют 17 тысяч рублей; в строительстве – 16 тысяч; на обрабатывающем производстве – 15 тысяч рублей. Продавцы и работники, занятые в сфере сельского хозяйства, получают 12–14 тысяч рублей. Самые низкие оклады у врачей, учителей, аппарата мировых судей – 11-13 тысяч рублей. В сфере занятости населения Орловской области в 2015 году трудоустроились 45,0 тысяч человек. В поиске подходящей работы были зарегистрированы 18,0 тыс. человек, из них 16,2 тыс. человек обратились за период январь-декабрь 2015 года. Статус безработного получили 12,1 тыс. граждан, из них 8,5 тыс. граждан в январе-декабре 2015 года. При содействии казенного учреждения Орловской области «Центр занятости населения района» трудоустроено 9,1 тыс. человек. В оплачиваемых общественных работах приняли участие 1713 человек. К временным работам приступили 3,3 тыс. несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время; 250 безработных граждан, которые испытывают трудности в поиске работы; 43 безработных гражданина в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Получили государственную услугу по профессиональной ориентации – 13,0 тыс. человек; по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, включающему обучение в другой местности, – 880 безработных граждан, 25 пенсионеров, стремящихся к возобновлению трудовой деятельности; по социальной адаптации – 873 безработных гражданина; по психологической поддержке граждан – 902 безработных; по содействию самозанятости – 225 безработных граждан; по содействию в переезде в другую местность для трудоустройства – 17 безработных граждан. В 75 ярмарках вакансий и учебных рабочих мест приняли участие 3,8 тыс. человек. Во исполнение указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» Управлением труда и занятости Орловской области в рамках Программы осуществляются следующие мероприятия: на оборудованные и оснащенные рабочие места трудоустроено 97 незанятых инвалидов; государственную услугу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, включая обучение в другой местности, получили 126 женщин в период отпуска по уходу за ребенком до дости-

жения им возраста трех лет.

По состоянию на 1 января 2015 года число зарегистрированных безработных составило 3,8 тыс. человек; уровень безработицы на регистрируемом рынке труда – 1,0 % экономически активного населения; заявленная работодателями потребность в работниках составила 6,5 тыс. вакансий.

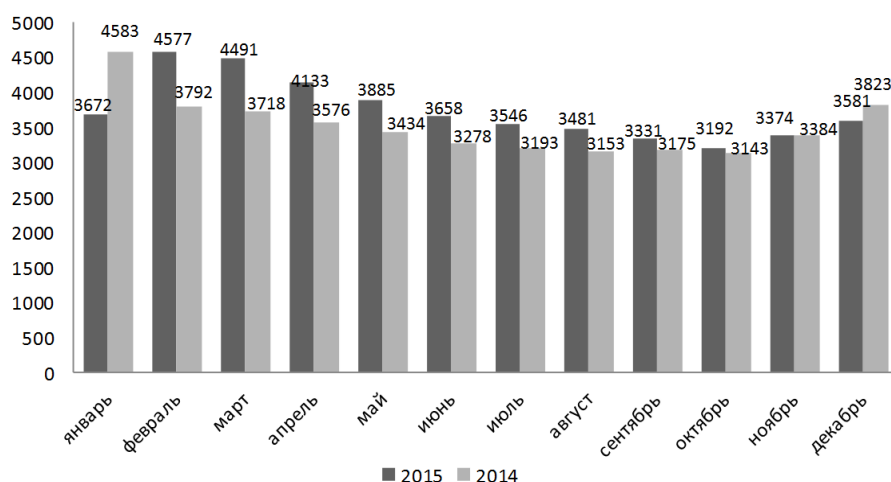


Рисунок 1 – Динамика численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения Орловской области на конец месяца

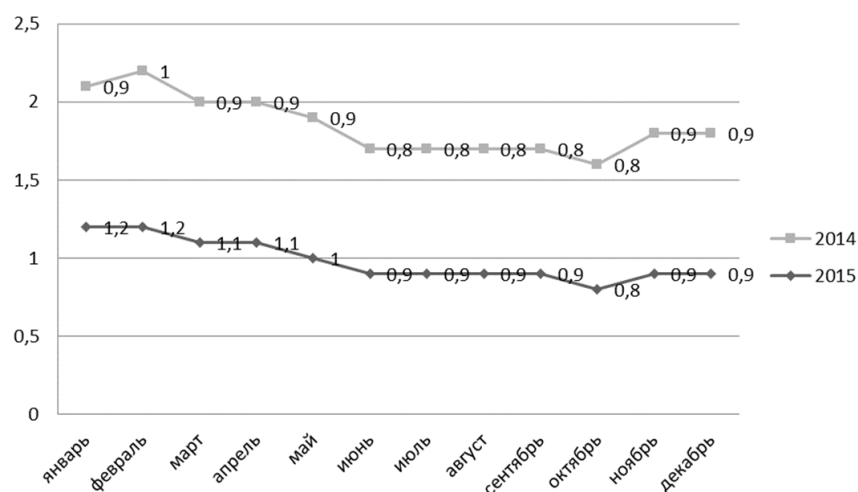


Рисунок 2 – Уровень регистрируемой безработицы в Орловской области на конец месяца.

Мотивационная структура в Орловской области обладает определенной нестабильностью. Однако она сознательно может меняться в процессе воспитания человека, его образования.

Список литературы:

1. Ключков А. Особенности систем мотивации персонала в России // Управление персоналом. – 2013. – №1. – С.37-55.
2. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учебник для XXI века. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 676 с.
3. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 336 с.
4. Пошерстник Е.Б. Зарботная плата в современных условиях / Пошерстник Е.Б., Пошерстник Н.В. – М.: С-Пб., 2013. – 518 с.

Гречихина Ольга Николаевна

студентка 4 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: evgenova94@mail.ru

Трошина Елена Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: evgenova94@mail.ru