

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ОПЫТ ПРОШЛОГО И БУДУЩЕГО СИСТЕМЫ

Свиридов Е.В.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Османкин Н.Н.

Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева

Производственный менеджмент (управление производством) адресован коммерческим предприятиям промышленной ориентации машиностроительного профиля.

Производственный менеджмент по своему содержанию выступает как система взаимосвязанных элементов, характеризующих производство, его обслуживание и управление в оперативном режиме.

Менеджер производства должен владеть методами аналитической работы по оценке конкретных ситуаций на основе планирования, контроля, регулирования хода производства, методами адаптации предприятия к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, вести профессиональную управленческую деятельность, разрабатывать варианты управленческих решений с обеспечением их реализации и контроля исполнения.

История – это череда событий, успехов и промахов. Знать их причины и следствия современному менеджеру просто необходимо. Потребность в знаниях истории какой-либо науки и общества возникает на определенном этапе развития. Развитие управления определяется развитием производства и экономики в целом. Начало XXI века ознаменовано возрождением производства. С переходом к рыночным отношениям произошло разукрупнение промышленных комплексов. Мелкосерийное производство, продукция под заказ выдвигают коррективы подхода к управлению. В свою очередь изменился мотивационный подход к труду.

Как и что может заинтересовать и удержать специалиста на производстве теперь, с минимальной оплатой труда? С минимальным перечнем социальных благ?

Проблемы заработной платы машиностроительной отрасли имеют более глубокий смысл. Сегодня можно говорить о том, что работника интересует не только достойная оплата его труда, но и условия труда, насколько интересным будет его труд, а так же социально-психологический климат в коллективе.

Индивидуальный подход к оплате труда осуществляется из расчета доли участия индивида в общественном производстве. Такой подход возможен на малых предприятиях. Гибкая система оплаты труда имеет как преимущества, так и недостатки. На предприятиях, имеющих сложную инфраструктуру такая форма оплаты труда невозможна.

Особое внимание в данном случае следует обратить на молодых специалистов, готовых трудиться на предприятиях комплекса. Молодой специалист – это человек со свежими теоретическими знаниями, но недостаточным опытом практической работы и нуждающийся в адаптации по временному режиму работы. Но именно молодые специалисты – залог будущего эффективного функционирования предприятий.