

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Управление организационно-психологическим стимулированием труда персонала промышленного предприятия является условием обеспечения эффективности труда персонала предприятия, и соответственно, напрямую влияет на экономические результаты работы предприятия. Как следствие, показатели эффективности работы предприятия будут выше у того предприятия организация мотивационного процесса на котором лучше.

Вопросами разработки систем мотивации и проблемами организационно-психологического стимулирования труда занимались многие учёные. Среди них важно отметить Аллина О. Н., Асприна Р., Волосского А. А., Гаврилова А. Т., Питера Гауджа, Журавлёв П. В., Кирхлер Э., Маслоу А., Михайлов Я. В., Одегов Ю. Г., Панфилова А. П., Шапиро С. А. и др. Все они достаточно полно исследовали методологию мотивацию, особенности мотивационного процесса и различные аспекты организационно-психологического стимулирования труда. Однако вопросы исследования процесса управления организационно-психологическим стимулированием труда персонала промышленного предприятия рассмотрены в недостаточно полном объёме.

Процесс управления организационно-психологическим стимулированием труда персонала с учётом факторов влияющих на его эффективность можно представить в виде последовательности взаимосвязанных этапов (табл. 1).

На каждом из этапов процесса управления организационно-психологическим стимулированием труда персонала формируются специфические задачи, ответственность за выполнение которых возлагается на специалистов кадровой службы предприятия как основного центра ответственности за управление персоналом в целом.

Таблица 1 — Процесс управления организационно-психологическим стимулированием труда персонала (ОПСТП)

Этап	Характеристика
1. Установление цели	Определение цели процесса управления ОПСТП.
2. Анализ действующей системы мотивации	Выбор методов анализа, сбор и обработка информации, проведение аналитических исследований, формирование выводов.
3. Разработка системы ОПСТП	Выбор основных направлений построения системы организационно-психологическим стимулированием труда персонала. Формирование системы ОПСТП.
4. Планирование построения системы ОПСТП	Разработка плана мероприятий по реализации процесса построения системы ОПСТП и диаграммы Ганта. Систематизация задач, управленческого инструментария управления. Прогнозирование результатов, расчёт плановой эффективности.
5. Организация внедрения системы ОПСТП	Организация эффективной реализации мероприятий. Создание организационной карты процессов. Закрепление ответственности. Координация. Мотивация и управление персоналом с применением современных методов.
6. Контроль и координация	Организация системы контроля состояния и динамики процесса управления ОПСТП.

Организационно-психологическое и производственное взаимодействие персонала предприятий имеет многоуровневый характер, что предопределяет широкий диапазон подходов к управлению организационно-психологическим стимулированием труда персонала промышленного предприятия. В совокупности они охватывают как вертикальный, так и горизонтальный объектный ряд управления на разных иерархических уровнях, на каждом из которых должен подбираться свой характерный именно для данного иерархического уровня и должности пакет методов организационно-психологического стимулирования труда, которые применяются в рамках определённого подхода.

Анализ подходов к управлению организационно-психологическим стимулированием труда персонала позволил определить наиболее целесообразные среди них: ситуационный; системный; процессный; комплексный; локальный; ресурсный; функциональный; интегральный управленческий. Среди представленных подходов интегральный подход к управлению организационно-психологическим стимулированием труда персонала является оптимальным, поскольку предполагает интеграцию ситуационного, системного, процессного, функционального, локального, комплексного, ресурсного и интерфейсного подходов при условии, что промежуточные и общие результаты процессов управления организационно-психологическим стимулированием удовлетворяют всем требованиям системы.

Внедрение процесса управления организационно-психологическим стимулированием труда персонала предприятия позволит существенно повысить эффективность его работы.

Список литературы

1. Аллин, О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова. — М. : Генезис, 2005. — 248 с.
2. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика : моногр. / Е. Ветлужских. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 152 с.
3. Гордеева, Т. Психология мотивации достижения / Т. Гордеева. — М. : Смысл, 2015. — 336 с.
4. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов. — М. : Проспект, 2017. — 345 с.

© Склепович М. В.
© Долгополов А. Ю.