

Бугаева Марина Вячеславовна, Ковалева Ирина Николаевна

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ОХРАННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье описаны особенности построения мотивационной модели сотрудников охранных предприятий, учитывающей специфику трудовой деятельности работников и основанной на результатах анализа их предпочтений. В условиях ограниченности финансовых ресурсов следует уделять особое внимание нематериальной мотивации сотрудников охранного предприятия.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/5-6/7.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 5-6 (84). С. 36-38. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/5-6/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

В заключение хотелось бы отметить, что основой успеха в изучении любого иностранного языка является обширный словарный запас, который поможет свободно общаться и выражать свои мысли. Формирование лексического навыка языковой компетенции является серьезной проблемой, с которой сталкиваются преподаватели и изучающие иностранный язык. Решению данного вопроса, по нашему мнению, способствуют осознанная необходимость самостоятельных усилий, положительный настрой на изучение дисциплины и правильная установка. Информированность студенческой аудитории о видах, свойствах и механизме работы памяти также работает на успех. В связи с изменениями, происходящими в системе высшего профессионального образования, вызванными интеграцией в общеевропейское образовательное пространство и увеличением доли самостоятельной работы студентов по отношению к аудиторной, считаем разработку методов самостоятельной работы студентов для дисциплины «иностранный язык» перспективным направлением исследований.

Список литературы

1. **Гаврилов М. Х., Кац Ш. М.** Методика ускоренного изучения иностранных языков [Электронный ресурс]. URL: http://varma.narod.ru/gavrilov_katc.htm (дата обращения: 15.04.2014).
2. **Глаголев П. А.** О самостоятельной работе студентов по анатомии с/х животных // Сборник научных статей Академии им. Тимирязева. М., 1959.
3. **Ионина О. В.** Теория и практика самостоятельной работы учащихся в отечественной педагогике второй половины XIX – начала XX веков [Электронный ресурс]. URL: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-teoriya-i-praktika-samostoyatelnoy-raboty-uchaschihsya-v-otechestvennoy-pedagogike-vtoroy-poloviny-xix-nachala-xx-vekov#ixzz2svFZNMdS> (дата обращения: 15.04.2014).
4. **История педагогики:** учебник для аспирантов и соискателей ученой степени кандидата наук / под ред. академика РАО Н. Д. Никандрова. М.: ГАРДАРИКИ, 2007. 413 с.
5. **Руднянский Я.** Как учиться?: книга для учащихся / перевод с польского. М.: Просвещение, 1992. 192 с.
6. **Чужакин А. П., Спирина С. Г.** Основы последовательного перевода и переводческой скорописи. М.: Изд. дом «Экспримо», 2007. 88 с.

**ON THE ISSUE OF THE FORMATION OF LEXICAL SKILL OF LINGUISTIC
COMPETENCE WHEN STUDYING A FOREIGN LANGUAGE**

**Boldyreva Svetlana Pavlovna
Brumina Olesya Anatol'evna**
*Samara State Agricultural Academy
brumina74@mail.ru*

The article discusses the issue about the necessity of students' self-dependent efforts in the process of the formation of the lexical skill of linguistic competence when studying foreign languages. In this regard some of the psychological aspects of memory work contributing to foreign words memorization are mentioned. The authors formulate the conclusions that are clear and easy to apply in practice when studying new vocabulary.

Key words and phrases: studying foreign languages; lexical skill formation; necessity of self-dependent efforts; positive attitude; attitude; kinds, properties of memory; foreign words memorization.

УДК 331.108.5

Экономические науки

В статье описаны особенности построения мотивационной модели сотрудников охранных предприятий, учитывающей специфику трудовой деятельности работников и основанной на результатах анализа их предпочтений. В условиях ограниченности финансовых ресурсов следует уделять особое внимание нематериальной мотивации сотрудников охранного предприятия.

Ключевые слова и фразы: мотивация; охранный предприятие; управление персоналом; материальная мотивация; нематериальная мотивация.

Бугаева Марина Вячеславовна, к.э.н., доцент

Ковалева Ирина Николаевна

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства
(филиал) Донского государственного технического университета, г. Шахты
masha_bugaeva@mail.ru; kovaleva090967@mail.ru*

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ОХРАННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ[©]

Современное управление в последнее время все в большей степени ориентируется на мотивационные факторы трудовых отношений с работниками. Мотивация работников относится сегодня к основным

инструментам, позволяющим наиболее полно использовать кадровые ресурсы, повысить эффективность использования кадрового потенциала.

Руководители понимают, что необходимо побуждать людей работать на организацию, думая при этом, что только материального стимулирования достаточно. Мотивы, заставляющие отдавать работе максимум трудовых усилий, трудно определить, и они чрезвычайно сложны. Изучив и осмыслив современные теории мотивации, руководители приобретут новые инструменты привлечения и удержания образованного, профессионального работника, способствующего достижению целей организации.

Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана действенная модель мотивации сотрудников, адекватная сфере деятельности. В этой связи для использования методов стимулирования и мотивации персонала необходимо знать их индивидуальные потребности и ожидаемое ими вознаграждение.

Так, управление персоналом и мотивация работников в охранном предприятии требуют учета следующих особенностей деятельности:

- жесткий отбор кандидатов (наличие необходимых навыков, физическое состояние, отсутствие вредных привычек);

- психологическая нагрузка на работников;
- высокий риск развития неблагоприятных ситуаций;
- постоянная готовность к активной деятельности;
- бодрствование в ночное время суток;
- продолжительность рабочего дня 12-24 ч. и др.

Следствием такой деятельности является повышенная текучесть персонала. Более подготовленные кадры уходят, на их место заступают новички, на обучение которых вновь нужно затратить определенные средства.

В этом случае необходимо «включать» мотивационные факторы. В рамках системы мотивации особое внимание традиционно уделяется построению эффективной системы прямой материальной мотивации, то есть формированию справедливой и достойной заработной платы для работников.

Система оплаты труда, выстроенная в соответствии с особенностями трудовой деятельности, учитывающая все трудовые усилия, играет важную роль в управлении персоналом. Подбор кадров, мотивация и сохранение профессионалов в компании происходят в системе с эффективной заработной платой более просто и обоснованно. Правильное использование инструмента справедливой оплаты труда стимулирует работников к повышению производительности труда, что, в конечном итоге, ведет к повышению эффективности использования человеческих ресурсов.

Система оплаты труда, не отвечающая потребностям персонала, как правило, вызывает у работника неудовлетворенность трудом, приводит к снижению производительности и качества труда, ухудшает трудовую дисциплину.

Материальная мотивация, построенная на основной зарплате, в современных организациях является не единственным инструментом стимулирования. В настоящее время часто применяется косвенная материальная мотивация, основанная на так называемом «компенсационном пакете». Компенсационный пакет (соцпакет) – это преимущества, выраженные в денежной форме, которые предоставляются персоналу организации в зависимости от должности, квалификации, стажа работы и т.п.

Компенсационный пакет может включать обязательные и добровольные выплаты. Обязательные выплаты предусмотрены трудовым законодательством: оплата ежегодных отпусков и больничных листов, обязательное медицинское страхование, отчисления на обязательное пенсионное страхование.

Добровольные бенефиты не регламентируются государством и используются работодателями на добровольной основе. К ним можно отнести добровольное медицинское страхование, медицинское обслуживание работников, оплату времени болезни (при отсутствии больничных листов), личное страхование жизни работников, оплату дополнительных выходных дней (дней отпуска), оплату обучения сотрудников, компенсацию услуг сотовой связи, оплату обедов и др. [1].

Рассмотрим используемые в частных охранных предприятиях инструменты материальной мотивации. К ним можно отнести, кроме прямой оплаты труда за выполненную работу, вознаграждения (премии):

- по итогам работы за год (размер в зависимости от стажа работы);
- за добросовестное выполнение заключенного договора;
- за обеспечение надежной охраны объектов и др.

К компенсационному пакету в охранном предприятии можно отнести доплаты за:

- расширенную зону обслуживания;
- выполнение особо важной работы;
- совмещение профессий;
- за временное выполнение обязанностей.

При этом, существует перечень ситуаций в охранном предприятии, когда материальное стимулирование может быть отменено, полностью или частично. К ним можно отнести:

1. Применение мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу).
2. Упущения, связанные с обязанностями работника, предусмотренными должностной инструкцией.
3. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты.

4. Невыполнение приказов и указаний руководства.
5. Несвоевременное проведение мероприятий по выявлению и предотвращению угроз безопасности объектов и имущества Заказчика.
6. Несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетных лиц.
7. Неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины подчиненного персонала.
8. Ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей.
9. Некачественное выполнение служебных заданий и др.

Материальная мотивация является не единственным инструментом повышения заинтересованности работников охранных предприятий. Для ее подкрепления обязательно необходимо использовать систему нематериальной мотивации, то есть совокупность неденежных поощрений, используемых для стимулирования плодотворной деятельности работников.

Инструменты нематериальной мотивации в современной деятельности российских организаций включают следующие стимулы: обеспечение карьерного роста сотрудников, гибкий график рабочего времени, предоставление места для парковки автомобиля, благодарность за эффективную работу, проведение профессиональных конкурсов среди сотрудников и др.

С целью анализа основных мотиваторов работникам анализируемого частного охранного предприятия был предоставлен опросник, по результатам которого строится карта мотивации сотрудников. Согласно результатам анализа, основными мотиваторами охранного предприятия являются: материальная мотивация (88%), условия работы (70%), карьерный рост (68%), самосовершенствование (57%), признание коллег (53%), взаимоотношения в коллективе (42%).

На основании этого можно сделать вывод, что в организации наблюдается потребность в надлежащих условиях труда. Необходимо обратить внимание на взаимоотношения в коллективе, учитывать интересы сотрудников, тем самым поддерживать благоприятный климат в коллективе.

Для сотрудников данного охранного предприятия характерно стремление к признанию, уважению коллег. При сложной экономической ситуации на сегодняшний день трудно предоставить высокую оплату труда, следовательно, необходимо уделять внимание нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для сотрудников, гуманизируя труд, в том числе:

- используя скользящий график, неполную рабочую неделю;
- объявляя благодарности отличившимся в процессе работы.

Кроме того, большое значение для успешного функционирования предприятия имеют качественное исполнение сотрудником своих прямых обязанностей, а также заинтересованность работников в результатах труда. Руководители предприятия должны поощрять квалифицированных сотрудников и ориентировать их на выполнение важных для предприятия задач; создавать условия, необходимые для привлечения профессионалов, которые хотят работать на предприятии и способны принести ему пользу. Также важным моментом является необходимость увольнять работников, не отвечающих требованиям, предъявляемым к ним на предприятии.

Мотивация и карьерный рост являются важными факторами для любого сотрудника охранного агентства, и каждое предприятие использует свои методы для того, чтобы привлечь более квалифицированных сотрудников. Это может быть и предоставление льгот, и постоянное повышение заработной платы, и, несомненно, возможности продвижения по карьерной лестнице. Каждый охранник может стать менеджером по безопасности или начальником отдела, хоть преимущество и отдаётся сотрудникам, которые имеют высшее образование. При расчёте оклада обязательно учитываются профессиональные и личностные качества специалиста, его навыки и должности, которые он занимал ранее, а также выслуга лет.

Таким образом, эффективное использование мотивационных стимулов положительно влияет не только на повышение производительности труда и рост удовлетворенности трудом персонала, но и на прибыльность компании в целом посредством снижения затрат на подбор, адаптацию, обучение персонала.

Список литературы

1. Уфимцев В. В., Мезенцев Е. М. Эффективная мотивация персонала на малом предприятии – важнейшее условие развития организации // Известия ИГЭА. 2012. № 3. С. 91-96.

PECULIARITIES OF SECURITY COMPANY EMPLOYEES' MOTIVATION

Bugaeva Marina Vyacheslavovna, Ph. D. in Economics, Associate Professor

Kovaleva Irina Nikolaevna

Institute of Service Sector and Entrepreneurship (Branch) of Don State Technical University in Shakhty

masha_bugaeva@mail.ru; kovaleva090967@mail.ru

The article describes the peculiarities of the construction of the security company employees' motivational model taking into account the specificity of employees' labour activity and based on the results of the analysis of their preferences. In the conditions of the limitation of financial resources particular attention should be paid to the non-financial motivation of the security company employees.

Key words and phrases: motivation; security company; personnel management; material motivation; non-material motivation.