

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК КРИТЕРИЙ УРОВНЯ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Безрукова А.В.

Научный руководитель – к.т.н., доцент Вашуков Ю.А.

Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика
С.П. Королева

Теперь должно быть ясно, что, если мы хотим больше зарабатывать, нам надо постоянно стремиться к снижению всех остальных компонентов себестоимости, кроме фонда заработной платы, при соблюдении ограничений, связанных с безусловным удовлетворением всех требований, желаний и прихотей наших потребителей. Между прочим, отсюда в качестве побочного продукта получается определение того, что такое качество. Качество - это то, что удовлетворяет потребителя. Он, и только он, может знать, что это такое. Это происходит не потому, что производитель глупее, а просто потому, что только потребитель знает, что именно он собирается сделать с купленной у нас продукцией. Т.о., запуск эффективной системы качества направлен, в конечном счёте, на стремление к неуклонному росту фонда заработной платы, а значит и личных заработков каждого из нас. Поэтому система качества сама по себе есть мощный мотиватор нашей деятельности. Но фонд - это достояние коллектива. В системах качества такой коллектив часто называют. Представление о командном подходе к организации труда связано с глубоким преобразованием организационных структур. И хотя общий механизм мотивации через такой инструмент как система качества нам уже ясен, без выяснения особенностей командной организации труда нам не обойтись. Если вас наняли на работу в некоторую организацию, положили вам зарплату и пообещали премии за хорошую работу, то ваша задача совершенно понятна. Надо прилагать как можно меньшие усилия и тратить на работу как можно меньше времени, делая вид при этом, что вы вкалываете изо всех сил, и что не платить вам премию каждый месяц - это, по меньшей мере, безнравственно. Ваш работодатель, конечно, понимает вашу логику, но что он может ей противопоставить? В лучшем случае, эффективную систему контроля и угрозу наказания в случае. Понятно, что такая ситуация порождается конфликтом интересов. А сам конфликт возникает в связи с несовпадением целей работодателя и наёмного работника. Как следствие появляются профсоюзы, которые стремятся защитить трудящихся от эксплуатации работодателями. Они борются за улучшение условий труда, снижение норм выработки и повышение заработной платы. Такие цели выглядят весьма благородно. Беда только в том, что в случае успеха в борьбе за них организация оказывается либо за бортом рынка и просто все лишаются работы, либо её рыночная ситуация существенно ухудшается. Создание системы качества приводит к разрушению традиционной парадигмы и к созданию новой организационной культуры. В рамках этой новой парадигмы становится ясно, что фиксированная зарплата - это разновидность воровства. Действительно, доход за фиксированные отрезки времени не может оставаться постоянным. Меняются цены (а мы на них не влияем), меняется объём продаж, меняется рыночная ситуация как вследствие нововведений конкурентов, так и из-за изменений требований потребителей. В силу этого колеблется и фонд заработной платы. Колебания фонда заработной платы, таким образом, складываются из рыночных флуктуаций, знаки которых произвольны, и результатов действия нашей системы качества, знак которых не отрицателен.