

Кайдалова О.Л.

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

Інженерна діяльність – це інтелектуально обґрунтована діяльність, яка потребує фундаментальної наукової та загальнотехнічної освіти. Це особливе мистецтво, сукупність неформалізованих прийомів, вмінь, синтетичне бачення об'єкту творчості, неповторний та особистісний результат проектування. Виділимо особливості інженерної праці, які впливають на формування підходів до її мотивації.

По-перше, це технічна спрямованість інженерної праці. Звідси – необхідність високого інструментального оснащення, наявність якого є мотиваційним фактором. Сучасні дослідження довели, що між технічним оснащенням робочого місця інженера та ефективністю його діяльності є безпосередній зв'язок.

На всіх етапах інженерна праця пов'язана з технічною інформацією. За оцінками російських вчених високий рівень технічної оснащеності та інформаційного забезпечення можуть підвищити ефективність інженерної праці на 15-20%, по оцінкам американських дослідників – майже на 50%.

По-друге, особливістю інженерної праці є опосередкований характер включення її результатів у загальний результат праці. Тому виникає потреба оцінки результативності інженерної праці для забезпечення зв'язку між витратами праці та її винагородою. На практиці при вирішенні цих питань виникають труднощі. Результати праці більшості інженерних фахівців можуть бути оцінені лише приблизно, а кількісна оцінка носить суб'єктивний характер. Складність творчих процесів, можлива відсутність результатів інтелектуальної праці протягом певного часу, кількісна невизначеність цих результатів ускладнює створення механізму оцінки інженерно-технічної праці.

По-третє, ще одна з особливостей інженерної праці обумовлена специфікою її соціально-економічного змісту, а саме тим, що інженерна праця формує економію живої та уречевленої праці. Логічним є виділення частки отриманої економії на стимулювання інженерно-технічних фахівців, але тут знову виникає проблема оцінки вкладу цих категорій працівників у сукупний результат.

Особливості мотивації інженерних фахівців витікають з особливостей інженерної праці як особливого виду інтелектуальної діяльності. Мотивація персоналу зазвичай розглядається як проблема індивідуального працівника, оскільки загальнозначущих мотивів праці не існує.

Усі фактори мотивації розподіляють на 2 великі блоки стимулів: 1) матеріальні (заробітна плата, премії, компенсації тощо); 2) нематеріальні (кар'єрне зростання, визнання керівництвом, колективом тощо).

Вдосконалення системи мотивації персоналу забезпечить зростання зацікавленості працівників у ефективній трудовій діяльності. Підприємствам слід розробляти системи стимулювання персоналу спираючись на спеціальні методи та ґрунтуватись на об'єктивному аналізі ситуації як всередині

організації, так і поза її межами, оскільки соціальний та науково-технічний прогрес залежить безпосередньо від результатів діяльності інженерно-технічних кадрів.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Дуднєвої Ю.Е.