Мастера и будущие рабочие: методы успешной мотивации

Что необходимо для успешного функционирования любого производства, любой компании, независимо от услуги товаров, которые она выдвигает на рынок? Прежде всего, это квалифицированные кадры, способные работать эффективно, и грамотные управленцы, способные руководить производственным процессом. Однако даже если грамотному начальнику удалось сформировать коллектив из настоящих профессионалов, в конечном итоге он проиграет, если забудет о том, что персонал нужно постоянно мотивировать.

Мотивация стимулирует сотрудника на качественное выполнение вверенной ему работы, ликвидирует «наплевательское» отношение к собственным обязанностям. Помыть пол, починить станок, написать отчет - любое рабочее задание мотивированный сотрудник выполнит хорошо.

Наука об управлении развивается и со временем все больше знает о том, как правильно создать у сотрудников любой компании рабочее настроение. Руководителям, помимо классического экономического мотивирования в виде денежных бонусов-премий и предоставления сотрудникам-ударникам отгулов за счет компании, предлагаются и новые, неэкономические способы стимулирования. К таким способам кадровые управленцы относят организационные и морально-психологические средства мотивации. Примером таких средств может служить участие сотрудников компании в конкурсах профессионального мастерства.

Одна из главных задач таких конкурсов - актуализировать саморазвитие личности, мотивировать человека на желание стать компетентным сотрудником либо доказать свою профессиональную компетентность. Чтобы стать лучшим среди равных, работнику приходится выйти за рамки своей привычной деятельности, зачастую найти творческое решение непростой задачи. Все участники такого конкурса неплохо мотивированы на дальнейшую плодотворную работу: победитель с энтузиазмом выполняет свои обязанности, побежденные стараются развиться до его уровня и доказать себе и другим, что тоже являются ценными кадрами.

Особенно полезно проведение конкурсов профессионального мастерства среди представителей тех профессий, которые предполагают работу руками, - результат в таком случае виден воочию, его можно в буквальном смысле потрогать, увидеть невооруженным глазом.

Организовать и провести конкурс мастерства среди менеджеров по продажам будет несколько сложнее, так как их деятельность нематериальна, и результат оценить непросто.

Еще одна важная мысль касательно мотивации сотрудников состоит в том, что закладывать ее основы следует уже на стадии подготовки кадров. Говоря о рабочих профессиях, вышеупомянутые конкурсы профессионального мастерства следует использовать как инструмент мотивации уже в системе начального и среднего профессионального образования.

Руководители образовательных учреждений поняли это достаточно давно, и такие конкурсы периодически проводятся - в большинстве случаев в них принимают участие лишь будущие рабочие. Возникает вопрос - а как же люди, которые по роду деятельности руководят их работой? Мастера, руководящие бригадой рабочих, - разве им не требуется соревновательный момент как средство мотивации?

Игорь Анисимов, директор Многоуровневого многопрофильного образовательного холдинга «Европейский»:

Конкурс мастеров производственного обучения сварщиков-2012. Пермский край

• Дата проведения – 12–13 апреля

• Организаторы – Группа компаний «ЦПР «Европейский» при участии ООО «Пермский аттестационный центр», НП «Центр повышения квалификации кадров Пермь-нефть», НОУ СПО «Пермский горный техникум», журнал «Промышленность и безопасность»

• Поддержку мероприятию оказывает министерство образования Пермского края

Заявки принимаются до 7 апреля
(форма заявки и положение о конкурсе – на www.pacperm.ru)

По вопросам участия обращаться:

• Агеев Сергей Владимирович, ООО «Пермский аттестационный центр», тел. (342) 263-36-09, e-mail: ageevsv@ucpermoil.ru

• Пирогов Сергей Борисович, НП «ЦПКК Пермь-нефть», тел. (342) 282-06-61, e-mail: pirogovsb@ucpermoil.ru

Межрегиональный многоуровневый многопрофильный образовательный холдинг «Европейский» – система, реализующая совокупность разнообразных образовательных программ

В состав холдинга как самостоятельные структуры входят
ООО «Центр профессионального развития «Европейский»,
НП «ЦПКК Пермь-нефть»,
НОУ СПО «Пермский горный техникум»,
ООО «Пермский аттестационный центр»,
ООО «Кадровая консалтинговая компания»

Холдинг организует обучение по отраслям:

- нефтегазовая промышленность
- топливно-энергетическая промышленность
- химическая промышленность
- машиностроение
- строительство
- общезаводские профессии
- промышленная безопасность и охрана труда
- сварочное производство

Среди услуг холдинга:

- профессиональная подготовка рабочих
- повышение квалификации специалистов
- профессиональная переподготовка специалистов
- среднее профессиональное образование
- организация предаттестационной подготовки и аттестация специалистов, проверка знаний рабочих
- бизнес-образование
- обучение сварщиков и специалистов сварочного производства
- управленческий консалтинг
- кадровый аутстаффинг, аутсорсинг
- подбор персонала, трудоустройство