

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ШВЕЙНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

асист. Мартинець В. В., студент гр.М-11 Надточій Ю. О.

Мотивація – це одна з важливих функцій управління, спонукання людини до певних дій заради досягнення визначеної мети. Для кожного виробничого підприємства такою метою є максимізація прибутку, яка головним чином досягається шляхом випуску достатнього обсягу якісної продукції. Щоб реалізувати це на практиці, потрібна продуктивна та злагоджена робота персоналу.

На підприємствах швейної галузі однаково важливими є методи як економічної, так і неекономічної мотивації. При цьому їх необхідно розглядати через призму особливостей виробництва, враховуючи якісний склад працівників підприємства.

Для швейних фабрик, як і для будь-якого виробничого підприємства характерною є велика кількість виробничого персоналу і робітників, у той час, як фахівці, службовці та керівники складають лише незначну частину штату. Особливістю ж є те, що більшість працюючих – жінки. Виходячи з цих характеристик, проаналізуємо мотивацію для різних категорій працівників підприємств легкої промисловості.

Спочатку розглянемо стимулювання виробничого персоналу – швачок, закрійників та майстрів, адже ця частина персоналу, зазвичай, найбільше потребує мотивації і на перший погляд може здатися, що саме матеріальної, бо питання матеріальної винагороди є першочерговим для більшості працівників будь-якого підприємства, не залежно від посади.

На швейних виробництвах рівень оплати праці найчастіше залежить від виробітку. Це організовує працівників, змушує їх планувати свій робочий час та спонукає до виконання запланованого обсягу роботи. Окрім того, перевиконання плану має бути відзначено премією, що теж є заохоченням.

Легка промисловість-це важка робота на потоковому виробництві, яку здебільшого виконують жінки. Саме тому оплата праці у цій сфері має бути гідною, щоб робітницям не доводилось працювати понаднормово.

Збільшення робочого дня на підприємстві можливе тільки у разі необхідності виконання великого обсягу термінової роботи, має бути відповідно оплачене і чітко регламентуватися керівництвом.

Для працівників нижчої ланки в умовах нестабільної економіки дуже важливими є соціальні гарантії. Керівництво підприємства має уважно стежити за наданням гідних умов праці для персоналу. Офіційне працевлаштування повинно забезпечити наявність стабільної зайнятості, медичне та пенсійне страхування, щорічні та декретні відпустки.

Говорячи про неекономічні методи мотивації слід зазначити, що вони зумовлені тими ж факторами, що й економічні – процесом праці та складом трудового колективу. Робота швачки здебільшого зводиться до нудного і одноманітного виконання однієї операції, що призводить як до втрати цікавості до роботи, так і до зниження кваліфікації працівниці.

Не варто чекати плідної праці від людини, яка переконана, що її не цінують, тому слід розвивати в підлеглих думку, що вони є частиною єдиного великого цілого, підкреслювати важливість роботи кожного працівника для підприємства в цілому.

На сьогодніні у галузі гостро стоїть проблема відсутності кваліфікованих кадрів. Люди не йдуть вчитися у швейні ліцеї та училища, бо бути швачкою стало «не модно».

Саме тому популяризація професій швачки та кравця є необхідною. На підприємстві не слід давати людям засиджуватися на одноманітній роботі, як мінімум періодично змінюючи операцію, яку вони виконують, а також розробити заходи мотивації молодих спеціалістів такі, як перспектива кар'єрного росту. Адже швейне виробництво – це ієрархічна структура і за рахунок здобуття нових знань та навичок можна отримати кращу роботу.

Говорячи про мотивацію фахівців швейного виробництва – дизайнерів, конструкторів та технологів, варто зазначити, що вони, мабуть, єдині, хто на підприємстві легкої промисловості має відношення до індустрії моди. Але одноманітність фабричної роботи може і в них вбити бажання до саморозвитку. Тому керівництво має заохочувати проходження працівниками курсів підвищення кваліфікації, відвідування різних семінарів та майстер-класів, а також їхню участь у різних творчих конкурсах, можливо навіть проводити їх всередині підприємства, влаштовуючи потім виставки робіт переможців.

Що ж стосується керівництва швейної фабрики, то для нього головною мотивацією має бути бажання визнання продукції підприємства споживачем. Ефективний керівник повинен піклуватися не тільки про обсяг прибутку, а і про якість виготовленої продукції, підтримувати імідж підприємства як серед клієнтів, так і серед працівників.

На основі проведених досліджень можна зробити висновок, що мотивація має надзвичайно важливе значення для швейних виробництв. Задоволений у матеріальному плані робітник, що працює у товариському колективі, переконаний, що його праця не марна - ось запорука успіху підприємств галузі легкої промисловості.