

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2018 Н. И. Лядова, Д. Д. Трушина

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В данной статье рассматриваются различные методы стимулирования и мотивации работников различных организаций.

Ключевые слова: мотивация, методы, стимулирование труда, материальный доход, производственные организации.

Сделав тщательный анализ побуждения работников к труду, можно изучить принципы работы в системе стимулирования и мотивации. Сначала необходимо установить систему по распределению различных благ внутри наемных работников в какой-либо стране, в которой следует учесть объективную ситуацию в экономике. Сюда относят механизмы спроса и предложения в пределах рынка труда, обеспечение каких-либо гарантий в оплате труда и приемы защиты от негативно сказывающихся явлений рыночной конъюнктуры, система налогового регулирования в оплате труда, определение доли зарплаты работника в ВВП и многие другие [1].

Под стимулированием понимается процесс применения различных стимулов с целью мотивирования людей. Данные процессы направлены на побуждение работника к развитию его трудовой деятельности. Если провести анализ стимуляции, то может возникнуть множество классификации. Тут стоит начать с основной, а так же дополнительной заработной платы за труд. Основная заработная плата в мире определяется тарифными ставками. Но дополнительная зарплата является поощрением за достигнутый положительный прогресс, который превосходит ожидаемый результат от деятельности работника, это и позволяет улучшить общий результат производственной деятельности. Основными факторами стимулирования персонала являются:

- Желание самого работника получить стимулирование труда.

- Желание руководства стимулировать труд персонала.

Остановимся на тщательном рассмотрении методов стимулирования. С целью рационального использования различных методов в стимулировании труда можно определить конкретную систему оплаты труда. Существует две системы: сдельная и повременная. Для реализации методов стимулирования следует разработать конкретную тарифную систему, в которой будут определены ставки, оклады, доплаты, надбавки и другие методы поощрения работников. Такая система устанавливается работодателем при участии профсоюза с помощью нормативных актов и коллективных договоров. Разовые выплаты из прибыли организации направленные на вознаграждение и т.п. Пример из-за рубежа – рождественский или новогодний бонус, который обычно связан со стажем и размером зарплаты. Существуют различные виды бонусов: годовой, за выслугу лет, за отсутствие прогулов. Также в организации можно приобрести акции по льготным ценам или безвозмездное получение акций.

Планы дополнительных выплат чаще всего планы связывают с работниками сбытовых организаций и стимулируют путей сбыта для максимизации сбыта. Например, подарки от фирмы, личные расходы и т. д. В различных странах огромную роль играют профсоюзы. В России же профсоюзы по численности идут на первых местах во всем мире, но по своей способности решать проблемы они слабы. Так профсоюзы не принимают участия в решении производственно-хозяйственных вопросов, а сами работники могут быть только проинформированы о решении и имеют право принять участие в его обсуждении. Стоит отметить, что социальное положение общества сильно влияет на развитие и применение методов стимули-

Лядова Надежда Ивановна – Воронежский институт высоких технологий, к. э. н., доцент, nadezhda.ladova@gmail.com.

Трушина Дарья Дмитриевна – Воронежский институт высоких технологий, магистрант, darya.trushina.1992@mail.ru.

рования работников той или иной организации. Достаточно высокий уровень жизни заставляет людей следовать мотивации. Это значит, что на людей возможно влияние с помощью нравственно-психологических факторов. Бедность и достаточно низкий уровень жизни работника влияют на стремление к получению оплаты за труд.

Основным фактором в процессе стимулирования является заработная плата и организация оплаты труда. Существуют две функции заработной платы: воспроизводственная и стимулирующая функции.

Давайте рассмотрим функции стимулирования персонала на конкретном примере, а именно на примере кондитерской фабрики «Славянка» г. Старый Оскол. Предприятие специализируется на производстве кондитерских изделий, а так же в структуру компании входит современная фабрика по переработке какао-бобов, завод по производству упаковки, Механический завод с литейным цехом и машиностроительным производством, а также спортивно-развлекательный комплекс – База отдыха «Славянка».

Создание фонда заработной платы ОАО Кондитерская фабрика «Славянка» реализуется традиционным методом прямого счёта. Данный метод заключается в нормативной трудоемкости выпуска продукции и средней заработной платы, устанавливаемой в соответствии с Российским законодательством, а так же локальным нормативным актам и коллективными договорами.

Недостатком ОАО Кондитерской фабрики «Славянка» является то, отсутствует что механизм изменения величины фонда заработной платы, который бы зависел от достижения плановых финансово-экономических показателей. При условии 100% выполнения планового задания, то есть в случае роста валовой прибыли и уменьшении себестоимости будет получено необходимое соотношение годовой премии и тарифной части. То есть премия по итогам года может достигнуть максимального планового значения только при условии 100% выполнения обоих плановых показателей, так же при условии сокращения персонала и выполнения поставленных задач, произойдет рост средней заработной платы и дохода на одного работника на 1-2%, в чем прослеживается чёткая взаимосвязь между производственно-экономическими и трудовыми показателями.

Стимулирование труда имеет направленность на создание условий труда, где ак-

тивная трудовая деятельность работника, при условии достижения определенных результатов, которые заранее зафиксирован, будет является необходимым и достаточным условием для удовлетворения значимых и обусловленных социально потребностей работника, а так же будет способствовать формированию мотивов труда.

Необходима гласность процесса стимулирования, так как улучшения эффективности труда работников можно ожидать лишь в случае справедливой оплаты данного труда. Процесс стимулирования должен подчиняться принципу: оплата соответствует труду.

Оплата труда должна или стимулировать выполнение наименее престижных работ, или компенсировать затраты на профессиональное образование. Данная дифференциация в оплате труда называется «уравнивающими различиями».

На использование тех или иных показателей оценки системы стимулирования и мотивации труда в организации прямое влияние оказывает специфика деятельности, отдельные категории персонала, имеющиеся в организации системы сбора и обработки информации, состояние системы стимулирования и мотивации трудовой деятельности, а так же квалификации управленческого звена.

В свою очередь, для оценки эффективности системы стимулирования и мотивации труда используются такие факторы, как социально-психологического состояния работников и уровня их устремления, достигнутые результаты труда, объемы производства, время исполнения работ, показатели эффективности и так далее, и косвенные показатели результативности, которые связаны с организацией труда.

Так же, одно из важнейший мест занимает изучение движения кадров на предприятии, которое предназначено для приведения в равновесие потребности относительно замещения вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества.

По результатам анализа трудовых и производственно-экономических показателей ОАО Кондитерская фабрика «Славянка» за 2012-2015 гг. корректировки системы оплаты труда требуют такие тенденции, как:

- увеличение численности персонала;
- снижение производительности труда;

- опережение производства темпами роста оплаты труда и индекса роста потребительских цен;

- увеличение доли средней заработной платы в себестоимости продукции.

Таким образом, при сокращении численности персонала произойдет безболезненная модернизация системы оплаты труда. При условии 100 % выполнения планового задания, то есть в случае роста валовой прибыли и уменьшении себестоимости будет получено необходимое соотношение годовой премии и тарифной части [4].

То есть премия по итогам года может достигнуть максимального планового значения только при условии 100 % выполнения обоих плановых показателей, так же при условии сокращения персонала и выполнения поставленных задач, произойдет рост средней заработной платы и дохода на одного работника на 1-2 %, в чем прослеживается чёткая взаимосвязь между производственно-экономическими и трудовыми показателями.

ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алехина, О. Е. Стимулирование развития работников организации / О. Е. Алехина // Управление персоналом. – 2008. – № 1. – С. 50-52.

2. Апухтин, О. О. Теоретические аспекты исследования мотивации труда / О. О. Апухтин // Новые технологии. – 2011. – № 4. – С. 136-140.

3. Барков, С. А. Управление персоналом / С. А. Барков. – М.: ЮристЪ, 2001. – 451 с.

4. Бачурин, А. Повышение роли экономических методов управления / А. Бачурин // Экономист. – 2007. – № 4. – С. 28-31.

5. Безрукова, Т. Л. Интеллектуальный капитал в инновационных организациях [Текст]: технология коучинга /

Т. Е. Кузнецова, Л. Ф. Ващеулова, С. Ю. Шевелёв. – Москва: ООО «Концепт», 2008. – 280 с.

6. Белкин, В. Мотивы и стимулы труда / В. Белкин // Социальная защита. – 2001. – № 7. – С. 44-47.

7. Блинов, А. Мотивация персонала корпоративных структур / А. Блинов // Маркетинг. – 2010. – № 1. – С. 88-101.

8. Бовыкин, В. И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов / В. И. Бовыкин. – М.: Экономика, 2007. – 368 с.

9. Богданов, Ю. Н. Мотивация персонала [Текст] / Ю. В. Зорин, Д. А. Шмонин, В. Т. Ярыгин // Методы менеджмента качества. – 2007. – № 11. – С. 14-19.

10. Бурмистров, А. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / Н. Газенко // Управление персоналом. – 2002. – № 7. – С. 48-49.

11. Верхоглазенко, В. Система мотивации персонала [Текст] / В. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2002. – № 4. – С. 23-34.

12. Веснин, В. Р. Управление персоналом / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.

13. Веснин, В. Р. Управление персоналом / В. Р. Веснин. – И.: Кнорус, 2009. – 520 с.

14. Веснин, В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – М.: Триада-ЛТД, 2010. – 384 с.

15. Виханский, О. С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 2003. – 528 с.

16. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Вихарский, А. И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2003. – 528 с.

METHODS OF MOTIVATION AND STIMULATION OF WORK IN THE ORGANIZATION

© 2018 N. I. Lyadova, D. D. Trushina

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The article contains the basic methods of motivation and stimulation of employees in the organization.

Key words: motivation, techniques, material income, production organizations.