

УДК 331.28
08.00.00 – Экономические науки

Гагаринский Александр Владимирович
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»
Россия, Самара
Преподаватель
E-mail: eyo080505@mail.ru

Повышение мотивации работников предприятий путем определения отраслевых факторов роста производительности труда

Аннотация: Одной из главных задач преодоления трудностей промышленной экономики России и улучшения благосостояния населения страны является повышение производительности труда работников обрабатывающих производств. Согласно данным официальной статистики промышленная экономика имеет диспропорции и очевидный перекос в сторону добывающей отрасли. Резервы роста трудовой активности персонала заключаются в повышении мотивации, поиске новых методов стимулирования персонала. Многочисленные опросы подтверждают, что основным побудительным стимулом, отражающим трудовую активность работников, является высокий уровень оплаты труда. Однако, ключевым стимулирующим фактором является повышение не окладной части заработной платы, а размер надбавок, доплат и премий. Поэтому представляется наиболее важным создание таких систем мотивации, которые отражали бы приемлемый уровень вознаграждения за действительные качественные и количественные показатели работы персонала предприятий обрабатывающей отрасли. Разработка такой системы мотивации должна основываться на определении отраслевых факторов повышения производительности труда. Данные факторы дают возможность представить, в каком направлении руководство предприятия должно направить свои усилия, чтобы повысить мотивационную заинтересованность работников в высокоэффективном труде. Немаловажным является осознание работниками предприятия, что за каждое дополнительное усилие, приложенное при выполнении работы, они получают достойную оплату своего труда.

Ключевые слова: Резервы роста; производительности труда; мотивационный потенциал; обрабатывающая отрасль; факторы повышения производительности; система мотивации; организационно-технологические факторы; организационно-экономические; социально-психологические; трудовая активность; стимулирование труда.

Идентификационный номер статьи в журнале 114EVN613

Alexander Gagarinskij
FPBEI HE «Samara State Technical University»
Russia, Samara
E-mail: eyo080505@mail.ru

Increase of motivation of employees of the enterprises by definition of branch factors of growth of labor productivity

Abstract: One of the main tasks of overcoming of difficulties of industrial economy of Russia and improvement of welfare of the population of the country is increase of labor productivity of workers of processing productions. According to data of official statistics the industrial economy has disproportions and an obvious distortion towards extracting branch. Reserves of growth of labor activity of the personnel consist in motivation increase, search of new methods of stimulation of the personnel. Numerous polls confirm that the main incentive reflecting labor activity of workers, high level of compensation is. However, a key stimulating factor is increase not okladny part of a salary, and the size of extra charges, surcharges and awards. Therefore creation of such systems of motivation which would reflect acceptable level of remuneration for the valid quality and quantitative indices of work of the personnel of the enterprises of processing branch is represented to the most important. Development of such system of motivation has to be based on definition of branch factors of increase of labor productivity. These factors give the chance to present, in what direction the management of the enterprise has to direct the efforts to increase motivational interest of workers in highly effective work. Understanding by employees of the enterprise is important that for each additional effort made at performance of work, they will receive worthy payment of the work.

Keywords: Growth reserves; labor productivity; motivational potential; processing branch; factors of increase of productivity; motivation system; organizational technology factors; the organizational and economic factors; the social and psychological factors; labor activity; work incentives.

Identification number of article 114EVN613

В настоящее время российская экономика находится в непростых условиях своего развития. В стране отсутствуют благоприятные условия для повышения инвестиционной привлекательности рынков, затягивается процесс модернизации промышленных предприятий, по-прежнему высока нагрузка на топливно-энергетический комплекс, переориентация на информационно-технологическое развитие производства не носит централизованного и крупномасштабного характера. Как следствие, велико различие в доходах среди населения государства, социальные программы не затрагивают всех интересов граждан, высока коррупция.

Следует особое внимание уделить различиям в интенсивности развития отраслей экономики. В настоящее время добывающая отрасль имеет наибольшую долю в общем объеме промышленной экономики. В то же время, потребности общества свидетельствуют о том, что необходимо способствовать большему развитию обрабатывающих производств.

Индекс производства по видам экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых» и «Обрабатывающие производства» в период с 2008 года по 2010 год имел отрицательную динамику. Данное снижение вызвано общей неблагоприятной экономической обстановкой в мире (так называемой мировой экономической кризис). Благодаря усилиям и поддержке государственных органов, в 2010 году был достигнут докризисный уровень роста производства. Но далее, в 2011 году произошел спад в экономическом развитии производства, сохранившийся и в 2012 году (рис. 1) [9].

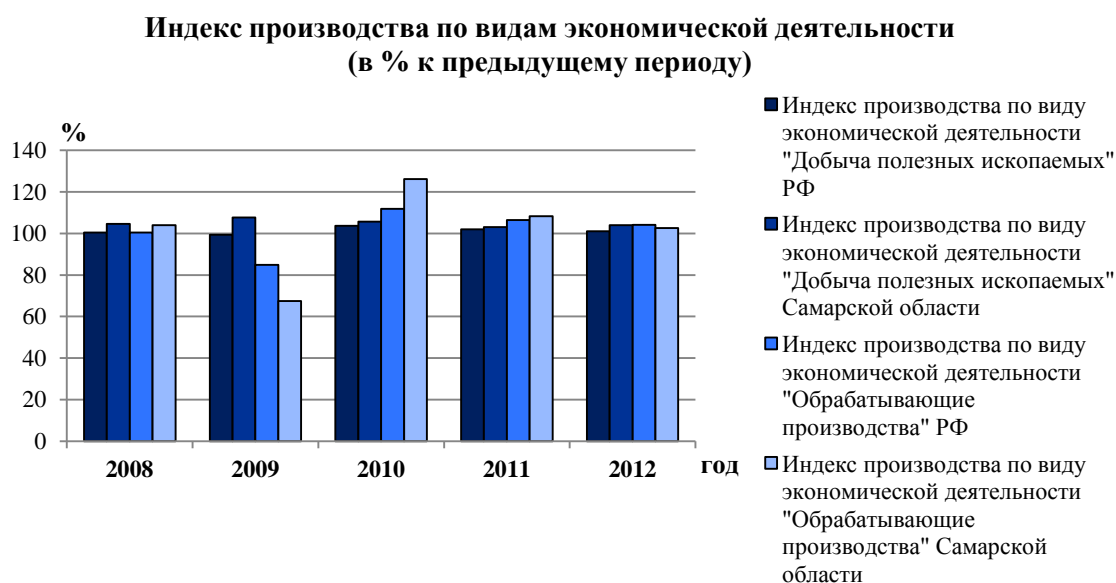


Рис. 1. Индекс производства по видам экономической деятельности по РФ и Самарской области (в % к предыдущему периоду).

Уменьшение индекса производства по двум важным экономическим направлениям обусловлено нерешенностью тех проблем в промышленной экономике России, которые существовали еще до кризисных явлений. В первую очередь, это низкий уровень производительности труда и отставание в технико-технологической оснащенности производства. Устранение этих проблем позволило бы российской экономике уйти с позиции зависимости от добычи топливно-энергетических ресурсов к повышению роли развития обрабатывающих производств.

Сдует отметить, что решение указанных задач в большей степени зависит не от органов государственной власти, а от аппаратов управления предприятиями.

Производительность труда – это процесс использования человеческих ресурсов предприятия в целях создания продуктов (услуг) за единицу установленного времени.

Таким образом, для многих предприятий в условиях рыночной экономики большое значение приобретает более эффективное использование человеческих ресурсов. Это связано со следующими проблемами большинства современных предприятий:

- уход высококвалифицированных работников;
- недостаточная квалификация персонала;
- нехватка рабочих на предприятии;
- недостаточный уровень квалификации отдельных руководителей;
- недостаточное понимание значения мотивации персонала;
- отсутствие учета ожиданий и интересов сотрудников при разработке и внедрении системы мотивации;
- отсутствие у персонала информации о факторах мотивации;
- отсутствие мониторинга системы мотивации;
- неудовлетворительный морально-психологический климат;
- высокий уровень синдрома «профессионального выгорания» у большинства работников.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или чем вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей [1, 3].

Невозможно мотивировать сотрудников директивно, насильственным образом. Система мотивации – это специальные мероприятия, направленные к внутренним ценностям и потребностям людей, работающих в организации.

Мотивационный потенциал работника заключается в наличии резервов повышения эффективности производства. С одной стороны, этот потенциал тесно связан со степенью удовлетворенности актуальных мотивов работника и реализации его базовых мотивов. Актуальные потребности важны для работника в данный момент, а базовые – важны «по жизни», но могут быть на время отодвинуты на второй план. Здесь важно избегать крайностей, высокая степень демотивации, так же как и высокая степень удовлетворенности, одинаково ограничивает возможности руководителя по повышению результативности работы подчиненных. С другой стороны, важно учитывать и потенциал комплексных стимулов, таких как организационно-экономические факторы, стиль управления руководителя, особенности корпоративной культуры и так далее.

Отсюда следует, что производительность труда зависит от общей системы управления производством, а также тех инструментов стимулирования персонала, которыми обладает руководство предприятия. В целях повышения эффективности производственной деятельности целесообразно определять резервы роста трудовой активности работников предприятий.

Резервы роста трудовой активности персонала заключаются в усилении их мотивации к повышению производительности труда путем удовлетворения личных потребностей

работников. Из теории мотивации известно, что у каждого работника свои побудительные мотивы к выполнению той или иной трудовой деятельности, и наиболее эффективным является определение соответствующих стимулов. Но, как известно, определяющим мотивом, побуждающим работника к труду, является экономическое поощрение его деятельности. Чем выше заработная плата работника, тем больше он может удовлетворить личных потребностей. Поэтому, особое внимание следует уделять стимулирующим выплатам, то есть надбавкам и премиям, так как именно они составляют переменный фонд оплаты труда, отражающий уровень производительности труда того или иного работника. Следует также отметить, что стимулирование работников высокими доходами является тем инструментом мотивации, которым обладают любые организации и предприятия [6, 8].

Тем не менее, уровень заработной платы и численность работников, занятых в различных отраслях экономики, отличаются резкой непропорциональностью. Так, например, численность занятых в отрасли «Добыча полезных ископаемых» на 4 072 450 человек меньше, чем численность, занятых в отрасли «Обрабатывающие производства». Но уровень средней заработной платы у работников добывающих производств на 21 235,1 рублей выше, чем у работников обрабатывающей промышленности (рис. 2) [10].

Следует предположить, что на добывающих предприятиях, возможно, не располагают большим набором мотивационных инструментов, но точно уделяют внимание такой составляющей стимулирования, как достойная оплата труда.

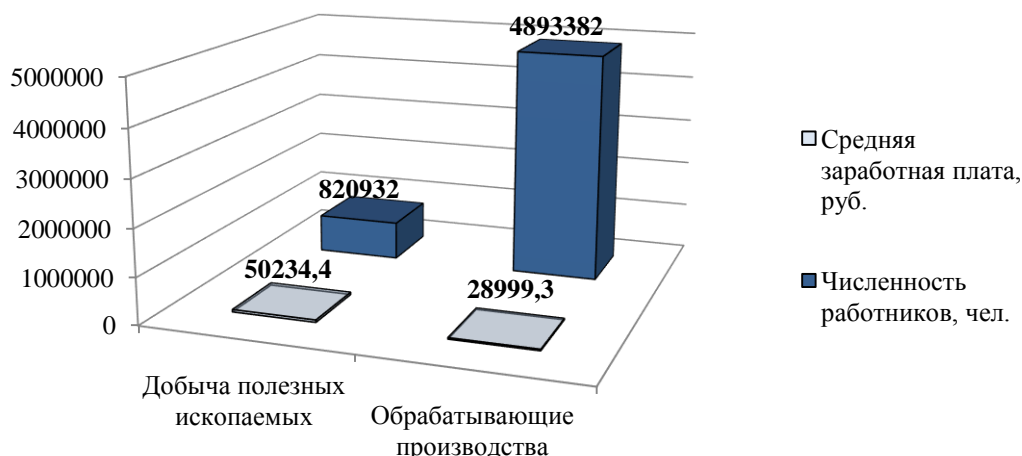


Рис. 2. Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы по видам экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых» и «Обрабатывающие производства» за апрель 2013г.

Уделяя особое внимание предприятиям обрабатывающей промышленности, следует отметить, что определение отраслевых факторов повышения производительности труда является наиболее важным в нынешних условиях развития экономики страны [2].

Таблица 1

Отраслевые факторы повышения производительности труда

<i>Организационно-технологические факторы</i>	<i>Организационно-экономические факторы</i>	<i>Социально-психологические факторы</i>
Информационно-коммуникационное обеспечение	Место расположения производства	Уровень образования
Обеспечение материально-сырьевыми запасами	Нормирование труда	Личная мотивация
Энергетическое обслуживание	Использование фонда рабочего времени	Производственный опыт
Ремонтное обслуживание	Система стимулирования труда	Уровень развития компетенции
Темпы обновления основных фондов	Организация расходов на персонал и производство	Экологическая ответственность и безопасность
Условия труда	Конкурентоспособность продукции	Уровень обучаемости
Инновационность технологии		Уровень самодисциплины труда
		Оперативность в принятии решений

Организационно-технологические факторы отражают условия и процесс производства, организационно-экономические факторы формируют систему управленческой компетентности предприятия, социально-психологические факторы отвечают за качество человеческих ресурсов.

Факторы повышения производительности труда – это направления, оценивая которые, можно не только выявить резервы роста повышения эффективности труда, но и определить рамки системы мотивации работников. Если соотнести каждый из факторов с определяющим его показателем, характеризующим условия, состояние, процесс и управление, логически возможно построение системы оценки деятельности всех основных участников производства. Поскольку окладная часть заработной платы является постоянной, то оценка деятельности должна осуществляться с целью определения размера надбавки к заработной плате. Установление надбавок для различных категорий работников предприятия должно увязываться в единую систему стимулирующих выплат.

В настоящее время, установление понятной и прозрачной системы стимулирующих выплат может послужить весомым мотивационным фактором, влияющим на общую производственную активность работников предприятий. Когда становятся прозрачными и понятными принципы определения и распределения вознаграждения за труд, тогда создаются более доверительные рабочие и личные отношения между работниками и работодателями [5, 7].

В современных условиях финансово-экономические показатели любого предприятия характеризуют уровень мотивации работников. Такими показателями является прибыль, высокая рентабельность производства, высокий уровень зарплаты и жизни сотрудников в целом. Все это является признаком наличия действенной системы мотивации и высокой эффективности работы всех сотрудников. В условиях рыночной экономики сохранение конкурентоспособных позиций также свидетельствует о том, что на предприятии работают

мотивированные сотрудники. Предприятие потеряет свою конкурентоспособность, если не сможет создать нормальные условия труда, организовать своевременную выплату заработной платы своим работникам. Поэтому можно считать наличие высокой оплаты труда персонала на предприятии самой надежной оценкой эффективности мотивации коллектива и работника [4]. Кроме того, это будет являться залогом увеличения трудовой активности работников, а значит общей производительности труда работников предприятий обрабатывающей отрасли.

ЛИТЕРАТУРА

1. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с.
2. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова Э.А. Экономика управления персоналом. Учеб. под ред. д-ра экон. наук, профессора А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 524 с.
4. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О.Г. Туровец, В.Б. Родионов, М.И. Бухалков и др.; Под ред. О.Г. Туровца. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2005. – 414 с.
5. Организация производства на промышленных предприятиях: Учебник / И.Н. Иванов. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 352 с.
6. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 398 с.
7. Экономика промышленного предприятия: Учебник / Н.Л. Зайцев; Государственный Университет Управления. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 414 с.
8. Экономика и социология труда: Учебник / Ред. А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 584 с.
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/industrial/# (дата обращения: 28.11.2013).
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obsled/trud2013.htm (дата обращения: 28.11.2013).

Рецензент: Калмыкова Ольга Юрьевна, к.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией», ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет».

REFERENCES

1. Egorshin, A.P. Motivation and stimulation of employment [electronic resource]: Proc. Benefit / A.P. Egorshin. - 3rd ed., Rev. and add. - Moscow: INFRA-M, 2013. - 378 p.
2. Kibanov A.Y., Mitrofanov E.A., E.A. Esaulova Economics of Personnel Management. Textbook. ed. Dr. econ. , Professor A.Y. Kibanova. - Moscow: INFRA-M, 2012.
3. Motivation and stimulation of labor activity: Textbook / A.Y. Kibanov, I.A. Batkaeva, E.A. Mitrofanov / Ed. A.Y. Kibanova. - Moscow: INFRA-M, 2009. - 524.
4. Organization of production and management company: Textbook / O.G. Turovets, V.B. Rodionov, M.I. Bukhalkov and others, ed. O.G. Turovets. - 2-e ed. - Moscow: INFRA-M, 2005. – 414.
5. Organization of production of industrial enterprises: Textbook / I.N. Ivanov. - M.: SIC Infra-M, 2013. - 352.
6. Personnel Management Organization: Textbook. manual / Ed. P.E. Schlender. - M.: college textbooks: INFRA-M, 2010. - 398.
7. Economics of Industrial Organizations: Textbook / N.L. Zaitsev, State University of Management. - 6-e ed., Rev. and add. - Moscow: INFRA-M, 2008. - 414.
8. Economics and Sociology of Work: Textbook / Ed. A.Y. Kibanov. - Moscow: INFRA-M, 2003. - 584 p.
9. The official site of the Federal State Statistics Service. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/industrial/# (date of access: 28.11.2013).
10. The official site of the Federal State Statistics Service. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obsled/trud2013.htm (date of access: 28.11.2013).