

**Стимулирование труда как способ повышения производительности
предприятий**

Панферов Дмитрий Александрович¹, Воронов Алексей Леонидович²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия; 2 - Московский государственный университет имени

М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: defekt_95@mail.ru

Проблема мотивации персонала до сегодняшнего дня остается слабо разработанной, не смотря на наличие большого количества теорий и концепций. На практике реализация теоретических моделей осуществляется с большим трудом, так как руководителям для успешного внедрения системы мотивации необходимо корректировать их в соответствии со спецификой своей организации и характеристиками сотрудников.

Как показывает опыт, на российских предприятиях в настоящее время основными проблемами в механизме стимулирования наемных работников являются:

1) недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;

2) отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная предпринимателем оценка индивидуальных трудовых показателей наемных работников;

3) отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих; наличие необоснованных соотношений в оплате их труда;

4) негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Все эти проблемы, которые стоят перед предприятиями при решении вопросов об оплате труда, преодолимы с использованием российского и зарубежного опыта.

Так, недостаточная гибкость в оплате труда решается введением современных форм вознаграждения, зависящих от результатов трудовой деятельности. Такими формами являются гибкие системы оплаты, где наряду с постоянной частью заработка есть переменная часть в виде участия в прибылях, коллективных премий и т.д.

Вопросы необъективной оценки результатов деятельности наемных работников связаны опять же с устаревшим механизмом оплаты труда, не учитывающим индивидуальные достижения работника и результат деятельности предприятия в целом. Справедливая система оценки может быть создана на основе описания рабочего места и должностных обязанностей работника для определения постоянной части заработной платы. И на основе участия в прибылях по отношению к гибкой части заработка.

Справедливая оплата руководителей, специалистов и служащих также должна быть основана на тех же принципах, но с применением специфических для этих категорий работников показателей, учитывающих сложность решаемых задач, уровень ответственности, число подчиненных и др.

Именно с применением гибких систем оплаты труда, с использованием обоснованной оценки рабочего места и должностных обязанностей и последующим участием работников в прибылях и коллективных премиях за снижение доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции может быть преодолено негативное отношение персонала организации к существующей системе оплаты их труда и размеру этой оплаты.

Результатом действия системы стимулирования на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия. При этом предпринимателю нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников.

Поэтому применяются как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, путем применения свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников.

Предприниматель, решая вопрос о создании на предприятии системы стимулирования наемных работников, должен учитывать и такой макропоказатель, не зависящий от эффективности и качества труда работников и коллектива предприятия в целом, как индекс потребительских цен. Соответственно, наличие такого показателя делает необходимым автоматическую индексацию заработной платы с учетом изменения индекса цен за определенный период.

Система стимулирования на предприятии должна четко определять свои цели, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что вопросы мотивации в России имеют свои характерные особенности, связанные как с историческими реалиями формирования рыночной экономики, так и со специфическими чертами менталитета. К особенностям мотивации и стимулирования персонала на российских предприятиях можно отнести также то, что используются преимущественно материальные системы вознаграждения и недостаточное внимание уделяется системам вознаграждения, опирающимся на высшие потребности, такие как потребность в признании, потребность власти, потребности социальные, потребности реализации творческого потенциала и т.п. Работодатели при построении систем мотивации и стимулирования часто не учитывают внутренние побудительные мотивы своих сотрудников и их реальные потребности, что снижает стимулирующий эффект используемых систем вознаграждения.

Предметом исследования является влияние различных форм стимулирования труда для повышения производительности предприятий. Объектом исследования являются сотрудники ЗАО "Мультифлекс".

Цель исследования состоит в анализе системы стимулирования труда, принятой на предприятии ЗАО "Мультифлекс".

Задачи исследования:

- изучение существующих теорий стимулирования труда и их развитие;
- изучение понятий и сущности системы стимулирования эффективного и качественного труда на современном этапе;
- изучение видов и форм стимулирования труда, раскрытие их структуры и содержания;

- определение основных принципов создания системы стимулирования труда;
- выделение проблем стимулирования труда, возникающих на предприятиях в современных условиях, пути их решения;
- исследование мировых тенденций развития систем стимулирования труда;
- проведение собственного исследования на предприятии;
- формулирование выводов по существующей проблеме на основе результатов исследования

Теоретической основой для написания нашей работы стали: концепция "экономического" человека Ф.У. Тейлора, концепция "психологического человека" Э. Мэйо, теория потребностей человека А. Маслоу, Г. Мюррея, теория потребностей Д. МакКлелланда, концепции "теория икс" и "теория игрек" Д. МакГрегора, метод "обогащения рабор" Ф. Герцберга, концепции "административного человека" Ч. Борнарда и Г. Саймона, концепция "организационного развития" Б.Шепарта, теория экспектаций В. Врума, так же модель поведения Л. Портерам Э.Лолера.

В работе также будут приведены: система переменных, гипотезы основания и гипотезы следствия.

Список литературы:

- [1] Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд - 1997.
- [2] Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебное пособие. - М.: МГУ, 1995.
- [3] Генкин Б.М., Коновалова Г.А. и др. Основы управления персоналом. - М.: Высш. школа, 1996.
- [4] Добренчиков В. И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования. - М.: Инфра-М, 2004.
- [5] Цветаев В.М. Управление персоналом. - СПб: Питер, 2002.
- [6] Шкурко С.И. Стимулирование качества и эффективности производства. - М.: Мысль, 1977.
- [7] Экономика переходного периода: Учебное пособие / Под ред. В.В. Радаева, А.В. Бузгалина. - М.: Из-во МГУ, 1995.
- [8] Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности— 3-е изд., испр. — Москва: Омега-Л, 2007.

Источники и литература

- 1) <http://www.alleng.ru/d/manag/man005.htm>
- 2) <http://www.alleng.ru/d/sociol/soc014.htm>
- 3) <http://www.libex.ru/detail/book63739.html>
- 4) <http://www.libex.ru/detail/book411953.html>
- 5) <http://www.isras.ru/publ.html?id=585>