

Гайнеева А. К.
студентка магистратуры

Антипова Л. А.
к.э.н., доцент
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля»,
г. Алчевск, ЛНР

МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В тезисах рассмотрены методы стимулирования трудовой деятельности персонала в организации с точки зрения комплексного подхода, предполагающего повышение производительности труда.

Ключевые слова: мотивация, производительность труда, оплата труда, персонал, текучесть кадров.

Постановка проблемы. Эффективность деятельности предприятия, его конкурентоспособность в значительной степени определяется мотивацией трудового коллектива, надлежащим отношением каждого его члена к труду, как устоявшейся деятельности.

Актуальность темы проводимых исследований определяется особой значимостью вопросов управления персоналом, организацией оплаты труда, мотивацией работников к труду, так как в условиях конкуренции на рынке проблема повышения производительности труда, повышения эффективности хозяйственной деятельности является ключевой.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением проблем мотивации и стимулирования производительности труда в российской науке занимались такие ученые, как Е.П. Ильин, А.Я. Кибанов, В.А. Ядов, В.Г. Асеев, А.Н. Леонтьев, П.М. Якобсон, А.П. Егоршин, Н.С.Пряжников, С.А. Шапиро и другие. Из зарубежных авторов следует отметить Дж. Аткинсона, основателя концепции трудовой мотивации, С. Гроффа, А.Маслоу, создавшего пирамиду потребностей Д. Мак Клеланда, развившего теорию потребности достижений, и других.

Цель статьи — на основании изучения литературных источников, а также практического опыта работы предприятий исследовать методы стимулирования труда с целью повышения его производительности.

Изложение основного материала. Мотивация труда — это совокупность взаимосвязанных мероприятий экономического и социально-психологического характера, которые стимулируют отдельного работника или коллектив в целом достигнуть лучших результатов деятельности предприятия.

Выделяют следующие функции мотивации, которые определяют и объясняют мотивацию, как психологический процесс:

- «побуждающая и направляющая» – направлена «на определенный объект» и «на определенную активность»;
- «стимулирующая» – связана с осуществлением намерения;
- «организующая» (управляющая) – в основе лежит «замысел»;
- «структурирующая» – ведет к «тщательному анализу ситуации»;
- «смыслообразующая» – имеет «личностный смысл»;
- «отражательная» – отражает содержание «мотивационной сферы личности»;
- «объяснительная» – объясняет действие или поступок;
- «защитная» – иногда «истинная цель подменяется официальной версией».

Мотивация непосредственно связана с вознаграждением. В широком понимании ее можно трактовать как какие-то ценности, которые являются важными и желаемыми для работника. Поэтому вознаграждение выходит за границы материального стимулирования и предусматривает, кроме этого, нематериальную заинтересованность. В литературе принято выделять экономические и неэкономические методы мотивации труда [1].

Экономические методы многоаспектные, поэтому их можно подразделить на две группы:

- прямые экономические методы: основная и дополнительная оплата труда, премии за результаты работы, участие в прибылях, оплата обучения;
- не прямые экономические методы: льготное пользование жильем, транспортом, спортивными объектами, льготное питание, льготные путёвки, организация отдыха и др.

К неэкономическим методам можно отнести такие как возможности повышения квалификации и профессионального мастерства, карьерный рост, моральные стимулы, обеспечение охраны труда и условия для защиты здоровья работников, создание условий для реализации способностей работников через участие в инновационных программах предприятия, внедрение гибких графиков работы, работа на удаленье и другие [2].

И в то же время наиважнейшим составляющим механизма мотивации трудовой деятельности является оплата труда. Она является материальным стимулом всех категорий персонала, ориентированным на удовлетворение потребностей и экономическое побуждение для повышения эффективности функционирования организации.

Оплата труда представляет собой доход работника, который он получает за произведенную продукцию, выполненную работу, услуги в соответствии с контрактом, трудовым договором с собственником организации или лицом им уполномоченным.

Порядок оплаты труда, а также все отношения, которые с ним связаны, регулируются Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, нормативно-правовыми актами, а также локальными актами, принятыми в самой организации.

Собственники организации или лица, ими уполномоченные, самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда для каждой категории работников, а также виды и размеры стимулирующих выплат. Трудовой кодекс регулирует минимальную границу размера заработной платы, который должны обеспечить наниматели каждому работнику, с 01 января 2021г. она составляет 7883 российских рублей [3].

Для тех категорий работников, результаты деятельности которых, нельзя измерить количественно, на предприятиях используют, в основном, повременную оплату труда и с добавлением стимулирующих выплат (премий, надбавок, бонусов и др.).

Для работников, результаты деятельности которых, можно измерить и учесть, целесообразно использовать сдельную форму оплаты труда. При этом сдельная форма оплаты труда имеет различные системы, которые можно использовать для разных категорий работников, чтобы усилить мотивацию их труда. Так, прямая сдельная оплата труда может использоваться для оплаты произведенной продукции, выполненных работ, услуг каждым работником. Как стимулирующий фактор можно использовать сдельно-премиальную систему оплаты труда. Премии могут устанавливаться за качественно и в срок выполненную работу.

При необходимости выполнения отдельного заказа, который нужно обязательно выполнить в установленный срок и не прибегать к дополнительному набору рабочей силы, к сверхурочным работам можно использовать сдельно-прогрессивную оплату труда, установив более высокие расценки за работу сверх существующих норм.

Мероприятия по совершенствованию организации труда (создание благоприятных условий, укрепление дисциплины труда, сокращение целодневных простоев предприятия) способствуют сокращению заболеваемости, производственного травматизма, текучести кадров. Эффективность мероприятий может быть выражена через высвобождение численности персонала, снижение себестоимости продукции, работ, услуг, увеличение выручки от реализации продукции, работ, услуг и получении прироста прибыли.

Таким образом, в теории и практике работы организации известно значительное количество самых разнообразных методов для мотивации труда работников. Их применение зависит от финансовых возможностей организации, от кадрового потенциала экономических служб, а также от специфики производственной деятельности.

Список используемой литературы

1. Афонасова М.А. Экономика предприятия : учебное пособие / М.А. Афонасова. — Томск : Эль Контент, 2014. — 146 с.
2. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 608 с.
3. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики от 30.04.2015 г. № 23 –II (с изменениями, внесенными Законами Луганской Народной Республики).