

*Павленко О.А.,
канд. экон. наук., доцент,
Шахтинский автодорожный институт
(филиал) Южно-Российского
государственного политехнического
университета (НПИ) им. М.И. Платова,
(ШАДИ(ф) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова
Россия, г. Шахты
Ларионова К.А.,
студент гр. 380301-ЭППа-з14
ШАДИ(ф) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова*

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** В статье рассматривается формирование нового механизма трудовой мотивации и рыночного подхода к оплате труда в условиях гибридной экономики, роль высококвалифицированных специалистов в информационной экономике и основание адекватной системы стимулирования персонала.*

***Ключевые слова:** заработная плата, мотивационный механизм, конкурентный потенциал, стимулы.*

***Annotation:** The article deals with the formation of a new mechanism of labor motivation and market approach to remuneration in a hybrid economy, the role of highly qualified specialists in the information economy and the basis of an adequate system of staff incentives.*

***Key words:** salary, motivational mechanism, competitive potential, incentives.*

В условиях формирования информационной экономики, которая характеризуется преобладанием творческого труда и информационных

продуктов, происходит изменения отношений к главной производительной силе общества – работнику высокоинтеллектуального, высокопроизводительного труда. Роль высококвалифицированных специалистов в информационной экономике очень велика и постоянно будет расти.

Актуальной задачей любого предприятия на сегодняшний день является формирование и удержание квалифицированного персонала. Одним из условий этого успешного процесса является эффективная система мотивации, которая позволит привлечь нужный персонал на предприятия, сформировать из него уникальный конкурентный потенциал, а также сохранить его.

В условиях реализации программы цифровой экономики, динамика социально-экономических отношений, возросшее значение формирования эффективного механизма трудовой мотивации работников, возникла необходимость исследования сущности заработной платы как основы детерминанты мотивации труда, перезагрузки понимания традиционных концепций и установления количественных связей между изменением трудового вклада и изменением уровня оплаты труда.

В самой сущности заработной платы заложен определенный элемент мотивации, направленный на удовлетворение людских потребностей и на обеспечение, например в безопасности, признании. Поэтому очень важно, чтобы финансовые результаты предприятия стимулировала руководителей к широкому распространению поощрительных и гибких систем оплаты труда, а работников к большей эффективности и творчеству, что будет способствовать укреплению социальных взаимосвязей работников.

Руководителям целесообразно напомнить, что важные инструменты повышения их конкурентоспособности надо искать на внутрифирменном рынке труда, самостоятельно проводить корректировку систем стимулирования в соответствии требований общества и условиями окружающей среды.

Разработка эффективного мотивационного механизма должна проводиться в рамках, учитывающих динамику конечных экономических показателей, которая позволит создание ключевой компетенции – работников организации с

исключительным знанием, аккумуляцию человеческих ресурсов в уникальной комбинации.

Современные условия ориентирует организации на эффективные методы работы с персоналом, что в существенной степени зависит от его мотивации к высокоэффективному труду.

Мотивация персонала – основное средство обеспечения оптимального использования ресурсов, аккумуляции кадрового потенциала.

Мотивационная цель – увеличить общую результативность и прибыльность предприятия путем максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов.

Использование рыночного механизма роста заработной платы на практике обычно носит комплексный характер: сложное переплетение различных видов и форм организации стимулирования.

В материальной системе мотивации распространенный способ – это разделение заработка на константную часть и переменную – вознаграждение и поощрение. Эти части в свою очередь могут включать в себя различные составляющие элементы (рис. 1).



Рисунок 1. Зарботная плата и ее элементы

Очень часто путают вознаграждение и поощрение.

Вознаграждение – это все затраты, которые несет работодатель на основании трудового соглашения и материальные выгоды, которые выступают в виде зарплаты, премии и продвижения по службе, где сюрпризом для работников является незапланированная премия (поощрение) и это удовольствие, получаемое человеком от высокой оценки работника руководством, престижа и специального статуса. Руководители устанавливают разные системы оплаты труда и стимулирования, где его эффективность и качество в целом зависит от категорий работников, но базовую часть заработной платы работник получает за каждый рабочий, потраченный на благо компании.

Основная цель вознаграждения – реализация стратегических целей организации путем привлечения и сохранения персонала за счет стимулирования, где выбор механизма зависит от финансовых возможностей предприятий и с применением любых комбинаций: стимулировать

количество/качество, индивидуальные /коллективные результаты, по труду/по собственности и т.д.

Соотношения фиксированного вознаграждения и сдельной ставки могут пересматриваться ежемесячно или ежеквартально с точки зрения целей бизнеса, так как правильное измерение производительности обеспечивает окупаемость затрат.

Система социальных льгот и выплат. Рост издержек на рабочую силу в целом, объективная необходимость их контроля подтолкнули руководителей к разработке новых социальных льгот и выплат.

Эффективность их состоит в том, что позволяет работодателям предлагать льготы под текущие нужды работников, а работникам права выбора в каждый конкретный момент, которые их больше устраивают. Взаимосвязь основной заработной платы работника с его личными деловыми и индивидуальными качествами, уровнем профессионального мастерства, отношением к работе устраивает обе стороны.

Например, рассмотрим льготы «пожизненный найм», «надбавка на жизнь». Система «пожизненного найма» в соответствии с возрастом работника предусматривает автоматическое повышение зарплаты. В этом случае ставки заработной платы новичков в 3,5-4 раза ниже ставок, заканчивающих трудовую деятельность в данной фирме.

Льгота «надбавка на жизнь» входит в состав заработной платы. Состав этих льгот предназначен для обеспечения различных жизненных потребностей работников, например жилищных, транспортных и т.д. В общей сумме заработка это незначительная величина (9-10 %), тем не менее, это приносит моральное и материальное удовлетворение работникам.

Основой для льгот, которые компания может предоставить своим работникам, является заполненная им анкета. На основе анализа анкет, финансовых возможностей предприятия и насущных потребностей работников, разработается система льгот и критерии их получения.

Предлагается формирование социального пакета по «принципу кафетерия». Например, необходимо составить два-три меню с одинаковой стоимостью, но с разным наполнением. Определить критерии их получения и предоставить возможность выбора, максимально удовлетворяющий и мотивирующий на достижение поставленных целей предприятием.

Отличительная особенность таких видов поощрения состоит в их гибкости и реализации основополагающих принципов оплаты труда: обоснованная связь между результатами труда и размерами вознаграждения; дифференциация с учетом деловых качеств работников, характера работ и т.д.; сохранение гарантированного государством заработка.

В качестве отправной точки современной мотивации труда персонала недостаточно рассматривать в чистом виде только две классические составляющие – затраченное сотрудником время и полученный им результат. На наш взгляд, оптимальным является подход, при котором сотрудники компании воспринимаются как ее партнеры. Если данный тезис принимается как правильный, то, соответственно, целесообразно платить им именно как партнерам, напрямую соединяя оплату их труда и его конкретные результаты.

Таким образом, чтобы не оказаться банкротом, раздавленными конкурентоспособными предприятиями, руководители вынуждены пересматривать мотивацию трудового поведения работников, использовать личностный потенциал для улучшения своих и коллективных показателей работы, заинтересовывать их трудиться на данном предприятии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агафонов В.И. Анализ финансово – хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия, М. ЮНИТИ 2016. 451с.
2. Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда – М., 2017.– 543 с.
3. Гиляровская Л.Т. Оплата труда работников АПК. Изд.: Юнити, 2016.– 277с.

4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2017.– 464 с.
5. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2016.– 240 с.
6. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.- практ. пособие. М.: Кнорус, 2016. 320 с.
7. Рофе А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2018. 400 с.
8. Лапшова О.А. Оплата труда персонала. Учебник и практикум. Гриф УМО.2018. – 208 с. [biblio-online.ru>bcode/413235](http://biblio-online.ru/bcode/413235)
9. Воробьева Е.В. Учебник. Заработная плата в 2017 году. АйСи Групп. 2017. [knigabook.com>books/zarabotnaya-plata-v-2017-godu...](http://knigabook.com/books/zarabotnaya-plata-v-2017-godu...)
10. Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>
11. Электронно-библиотечная система «Книга фонд». Режим доступа: www.kniqafund.ru – www/rst.ru – свободный доступ.