

УДК 331.311.3

ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И  
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА  
OPTIMIZATION THE MOTIVATION SYSTEM OF  
STIMULATION OF LABOUR OF PERSONNEL

*Л.И. Муртазина, Я.В. Реутин*

*L.I. Murtazina, Ya.V. Reutin*

*Камская государственная инженерно-экономическая академия*

*Филиал в г. Чистополь*

*Kama State Engineering – Economica Academy*

*Filial branch in Chistopol*

*Presently for many the labour is the mean of survival, this fact is not improved workers productivity. Work with a personnel – one of the main functions of management and enterprise policy of firm.*

*There are material and not material stimulations of personnel in organization.*

В настоящее время для многих труд является не смыслом жизни, а средством выживания, этот факт не улучшает производительность работника. Так, например, Шапиро А.С. пишет, что в данных условиях не может быть и речи о проявлении инициативы, росте квалификации работника, о его трудовой мотивации [1].

Некоторые авторы Иванова С.В., Лысков А.Ф. утверждают, что людские ресурсы играют более важную роль в развитии экономики, чем материальные ресурсы, что работа с персоналом – одна из основных функций управления и предпринимательской политики фирмы. Для того чтобы эффективно использовать имеющиеся в распоряжении организации людские ресурсы, необходимо создать для людей такие условия, в которых им хотелось бы работать с пользой для себя и организации. Для этого необходимо создать в организации систему побудительных мотивов, используя которые можно воздействовать на поведение персонала, направляя его в нужном направлении.

Существует множество теорий и концепций мотивации труда. Хотя теории используются в основном одни и те же, подходы к мотивации за рубежом и в России отличаются. Необходимо отметить, что западные работодатели (США, Япония) ушли далеко вперед в вопросе мотивации персонала и у них есть чему поучиться, но нужно учитывать особенности российского менталитета, экономическое состояние в стране [2].

Существуют материальное и нематериальное стимулирование персонала в организации.

Материальная составляющая системы мотивации: заработная плата, оклад, проценты, премии и т.д.; соцпакет (медицинское обслуживание и страхование сотрудников); краткосрочное и длительное обучение персонала; возможность взять у компании кредит, ссуду на приобретение квартиры, машины и т.д.; материальная помощь в случае форс-мажорных обстоятельств; дотации

на питание; дотация на поддержание корпоративного стиля одежды; бесплатная путевка.

Нематериальная составляющая мотивации: имидж и известность компании–работодателя, корпоративная культура, атмосфера, стиль менеджмента, планирование карьеры сотрудника, система оценок и поощрений персонала.

Выявление и удовлетворение нематериальных потребностей является мощнейшим механизмом стимулирования работников. Они обеспечивают высокий уровень заинтересованности, удовлетворенности трудовой деятельностью, снижение затрат и повышение эффективности производства.

В ходе анализа системы мотивации и стимулирования труда персонала ОАО «Чистопольский мясокомбинат», были выявлены следующие проблемы: низкий уровень заработной платы, неудовлетворенные условия рабочего персонала и также недостаточные перспективы карьерного и профессионального роста. Фактором, который вызывает наибольшее недовольство, является низкий уровень заработной платы. Сотрудники недовольны взаимосвязью между системой материального стимулирования и конечными результатами.

**Таблица 1. Начисление повременной и сдельной заработной платы ОАО «Чистопольский мясокомбинат»**

Год	Сдельно		Повременно	
	Среднеспис. численность	Ф О Т	Среднеспис. численность	Ф О Т
2004	120	2 582.72	185	5 003.81
2005	97	2 086.70	169	4 930.83
2006	52	1560.20	162	4 646.41
2006 к 2004%	43.3	60.4	87.5	92.8

Анализ таблицы, позволяет отметить, что наивысший показатель численности работников в 2004 году именно по временной оплате труда, последующие года идет спад, что говорит о падении производства.

**Таблица 2. Труд и заработная плата ОАО «Чистопольский мясокомбинат»**

Показатели	Отчет 2004г.	План 2005г.	Факт 2005г.	% выполнения	% к прошлому году
Товарная продукция (тыс. руб.)	217044	207930	144617	69.5	66.6
Производительность труда (тыс. руб.)	769.6	818.6	556.2	67.9	72.3
Численность человек	305	259	266	+7	-39

Средняя месячная заработная плата всего (руб.)	3767	нд	3270.1	нд	86.8
--	------	----	--------	----	------

По данным таблицы 2 можно сделать вывод о том, что исследуемое предприятие является довольно крупным сельскохозяйственным товаропроизводителем.

С целью оптимизации системы мотивации и стимулирования труда персонала в ОАО «Чистопольский мясокомбинат» автор предлагает провести следующие мероприятия:

1. Ввести дополнительно к зарплате текущие выплаты (бонус). Руководство организации определяет премиальный фонд, который в последствии распределяется между сотрудниками, при этом категории распределения могут быть различными.

2. Необходима частичная замена оборудования. Существующая сейчас техника не позволяет выпускать продукцию по новым рецептурам. Следовательно, комбинат не может обновлять свой ассортимент.

3. Организовать бесплатные комплексные обеды.

4. Для планирования карьеры сотрудников следует создать условия для профессионального роста. Предлагается отправить на курсы повышения квалификации молодых работников, специалистов, руководителей.

Таким образом, применяя на практике вышеизложенные меры, организация повысит мотивацию и стимулирование труда персонала – это улучшит работоспособность, заинтересованность работников в своем труде, уровень корпоративной культуры; укрепит доверие между рабочими и высшим руководством.

Предельно честная обратная связь поможет руководству наблюдать настроение персонала, контролировать ситуацию в организации, вовремя реагировать на рационализаторские предложения, выявлять недовольство и предпринимать необходимые действия.

Улучшение условия труда и своевременное обеспечение необходимыми инструментами окажут позитивное воздействие на трудоспособность. Работник, имеющий благоприятные условия для отдыха в перерыв, будет более качественно выполнять свою работу.

#### Литература:

1. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ. — СПб: Издательство «Питер», 2000.

2. Ньюстром Дж. У., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. — СПб: Издательство «Питер», 1999.