

Совершенствование мотивационной системы современного предприятия

*Паришина В.И., студентка профиля
«Экономика предприятия, регионального и кадрового менеджмента»
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
e-mail: parshina289@gmail.com
Россия, г. Краснодар*

*Валькович О.Н., к.э.н., доцент кафедры
«Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента»
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
e-mail: valko25@mail.ru
Россия, г. Краснодар*

Аннотация: В статье описаны сущность и методы мотивационной системы трудовой деятельности на предприятии. Проведен анализ мотивационной системы труда на предприятиях Краснодарского края. Выявлены современные тенденции мотивационной системы труда на предприятии и даны рекомендации по ее совершенствованию.

Ключевые слова: мотивация; мотивационная система; трудовая деятельность; совершенствование системы мотивации.

Мотивация труда занимает одно из центральных мест в деятельности любой организации. Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит мобилизовать трудовые потенциалы. Кроме того, мотивация и стимулирование персонала в значительной степени определяет, как непосредственно успех организации, так и развитие экономики в целом, уровень благосостояния людей.

В связи с этим можно сделать вывод, что в настоящее время для повышения эффективности системы мотивации труда необходима разработка ее новых форм и методов.

По нашему мнению, мотивационную систему труда можно определить как совокупность различных внутренних и внешних движущих сил или же мотивов, которые побуждают работника обеспечивать эффективную деятельность предприятия.

Мотивационная система действует посредством трудового мотива. Под трудовым мотивом принято понимать ту причину, для удовлетворения которой работник будет осуществлять высокопроизводительную трудовую деятельность [3]. Формирование мотива труда происходит, когда субъект управления располагает необходимым набором благ, которые соответствуют социально обусловленным потребностям человека.

Существует два основания, по которым выделяют виды методов мотивационной системы:

- материальная мотивация;
- нематериальная мотивация.

Материальная мотивация представляет собой совокупность различных материальных благ, которые получает работник за свой вклад в развитие деятельности предприятия посредством своего профессионального труда, различного рода творческой деятельности и требуемых от него правил поведения [3].

В самой материальной мотивации различают три разновидности – это денежное вознаграждение, неденежное вознаграждение и система штрафов.

Другой метод мотивационной системы – нематериальная мотивация. Это поощрение работника без использования материальных ресурсов, направленное как на улучшение психологической обстановки в рабочем коллективе, так и на увеличение работоспособности сотрудников [1].

Руководство каждого предприятия вправе само выбирать подходящие материальные и нематериальные методы мотивационной системы, руководствуясь при своем выборе эффективностью каждого из выбранных методов для его предприятия.

От мотивационной системы зависит не только морально-психическая обстановка в рабочем коллективе, но и результаты деятельности предприятия в целом [4]. Именно поэтому важна детальная разработка системы мотивации с внедрением инновационных технологий и достижений научно-технического прогресса.

При анализе мотивационных систем важно обращать внимание не только на разнообразие методов мотивации, но и на удельный вес каждого метода мотивации, его эффективность в общей системе мотивации.

Проведенный нами анализ системы мотивации трех крупных предприятий Краснодарского края: ООО «Лента», ООО «АГРОТОРГ» («Пятерочка»), ЗАО «Тандер» («Магнит») за 2018 год показал следующее.

В ООО «Лента» применяются следующие методы мотивации:

- обучение работника, повышение его квалификации;
- систематический пересмотр размера заработной платы работников, исходя из повышения им квалификации или увеличения общей производительности предприятия;
- предоставление социального пакета, который включает добровольное медицинское страхование;
- комфортная организация рабочего места и оснащенность необходимым рабочим инструментарием;
- организация льготного питания;
- проведение разнообразных акций для работников предприятия;
- возможность изучения иностранных языков;
- организация различных корпоративных мероприятий;
- возможность роста по карьерной лестнице;
- вручение знаков отличия, объявление в устной и письменной форме благодарностей [2].

Процентное соотношение материальных и нематериальных методов мотивации в ООО «Лента» составляют: 60 % материальные методы мотивации, 40 % - нематериальные. Из материальных методов мотивации 33,3 % – это денежные вознаграждения, а 67,7 % – неденежные (Рис. 1).

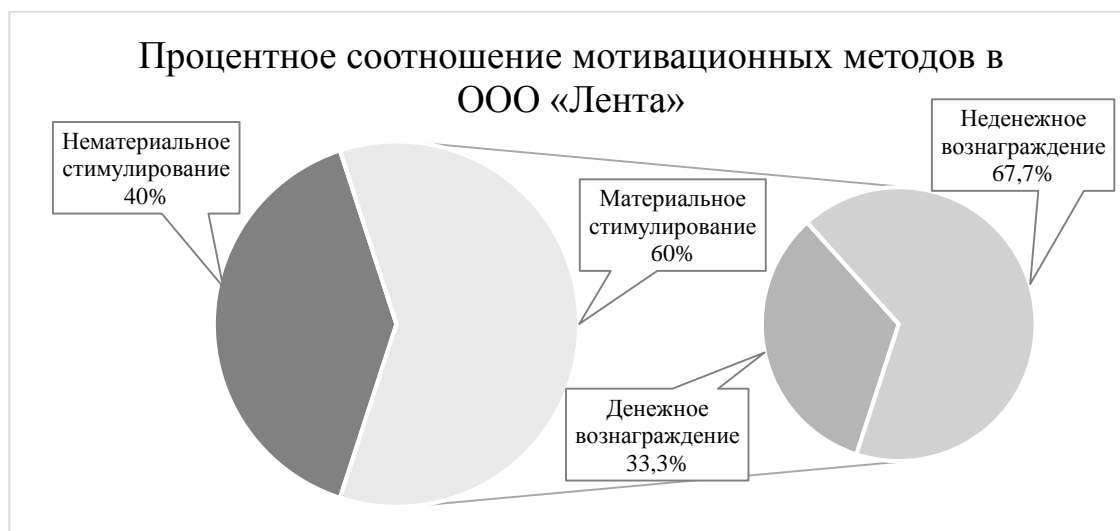


Рис. 1 – Процентное соотношение мотивационных методов в ООО «Лента»

ООО «АГРОТОРГ» («Пятерочка») предоставляет работникам такие методы мотивации, как:

- получение работником определенной прибавки к заработной плате (за каждый отработанный год – выплачивают надбавку в размере от 5% до 10% от заработной платы работника);
- выплата разного рода премий – ежемесячных, ежеквартальных, годовых премий, выплачиваемых за лучшие показатели в работе, за благодарности от покупателей, за добросовестное исполнение своих обязанностей, за инициативу, которая помогает улучшить работу магазинов;
- предоставление скидок на собственную продукцию;
- обучение за счет предприятия;
- предоставление работникам оплачиваемого отпуска, больничного, учебного отпуска студентам;
- организация для детей сотрудников поездок в оздоровительные лагеря;
- возможность карьерного и профессионального роста;
- проведение конкурсов рационализаторских предложений, конкурса «Лучший сотрудник магазина»;
- возможность внесения работником предложений по решению различных проблем предприятия.

Процентное соотношение мотивационных методов в ООО «АГРОТОРГ» («Пятерочка»): материальные методы мотивации составляют 67,7 %, нематериальные – 33,3 %. На виды материальных методов мотивации – денежные и не денежные вознаграждения – приходится по 50 %, что отображено на рисунке 2.

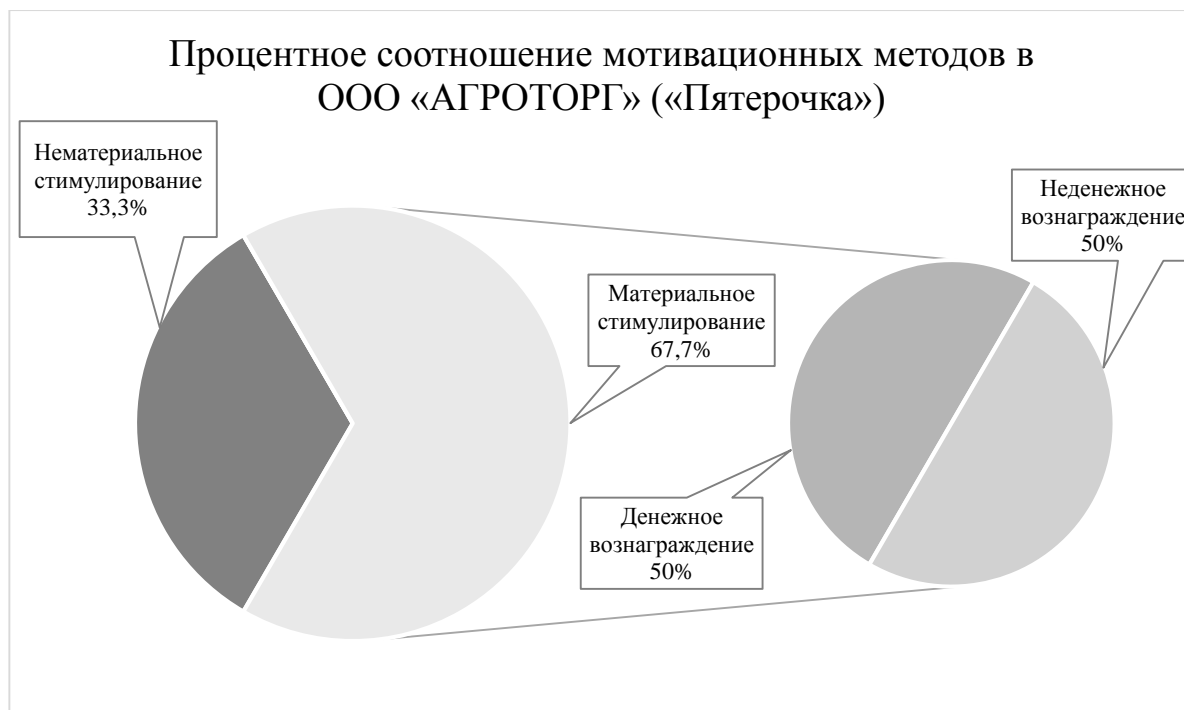


Рис. 2 – Процентное соотношение мотивационных методов в ООО «АГРОТОРГ» («Пятерочка»)

В ЗАО «Тандер» («Магнит») мотивационная система представлена следующими положениями:

- зависимость размера заработной платы работника от результата трудовой деятельности предприятия;
- возможность работника повысить свою категорию, пройдя аттестацию;
- участие в программе по премированию и в профессиональных соревнованиях (конкурс «Лучший сотрудник», проводящийся в каждом подразделении предприятия);
- организация бесплатного и льготного питания;
- обеспечение комфортных условий труда (гибкий график работы, выбор периодичности выплаты заработной платы);
- оказание материальной помощи работнику в трудных жизненных ситуациях;
- предоставление работникам и членам их семей бесплатные и льготные путевки в санатории и дома отдыха;
- наличие корпоративной пенсионной программы, которая предоставляет возможность увеличения накопительной части будущей пенсии работника;
- возможность компенсации затрат на мобильную связь и за использование личного транспорта в случае, если обязанности работника связаны с такими затратами;
- наличие книги рекордов, куда вписывают трудовые достижения работников;
- предоставление возможности личного и профессионального развития;

- возможность внесения сотрудником предложений по повышению эффективности бизнеса;
- лишение премии или ее части за нарушение трудовой дисциплины или производственной технологии предприятия [2].

Нами было выявлено процентное соотношение методов мотивации в ЗАО «Тандер» («Магнит»): нематериальные виды мотивации составляют 38,5 %, материальные – 61,5 %. В материальных видах мотивации неденежные вознаграждения в 3 раза больше денежных и составляют 75 % и 25 % соответственно (Рис. 3).

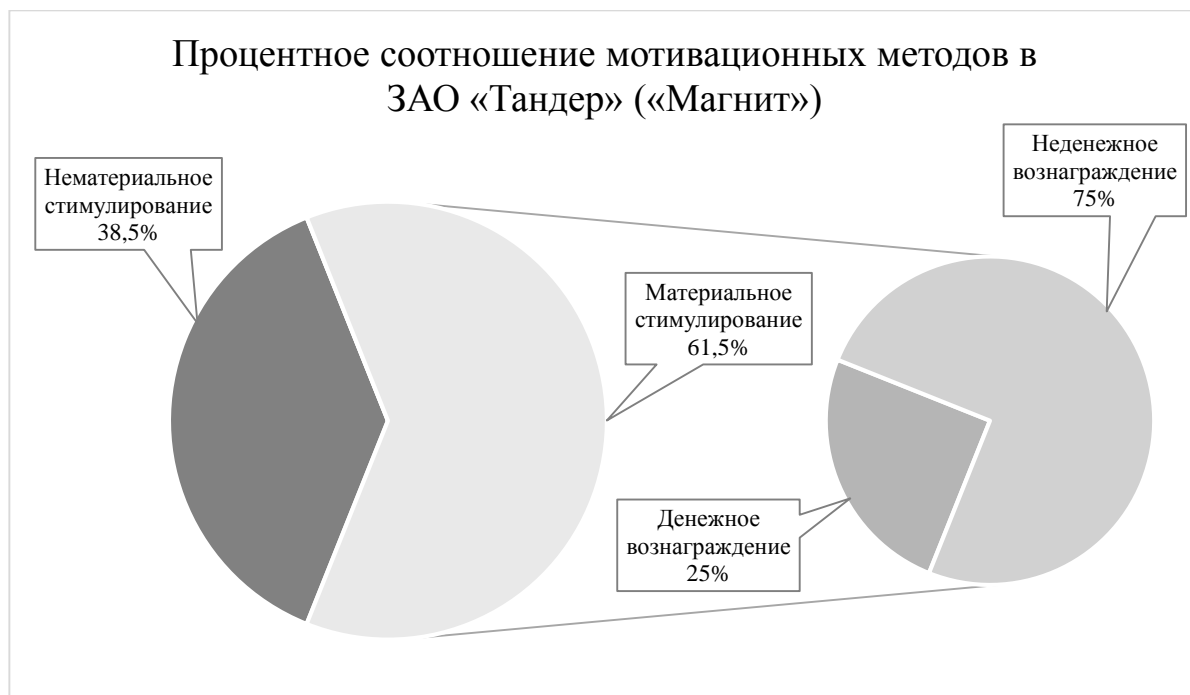


Рис. 3 – Процентное соотношение мотивационных методов в ЗАО «Тандер» («Магнит»)

Проанализировав мотивационные системы трех предприятий, можно сделать вывод, что методы материальной мотивации значительно преобладают на всех предприятиях приблизительно на 20-30 %.

Что касается денежных и неденежных вознаграждений, то на двух предприятиях – ООО «Лента» и ЗАО «Тандер» («Магнит») – преобладает неденежное вознаграждение на 34,4 % и 50 % соответственно. В ООО «АГРОТОРГ» («Пятерочка») одинаковое процентное соотношение данных видов материальной мотивации.

На основе анализа мотивационных систем трех предприятий нами были выделены следующие основные тенденции мотивационной системы труда.

Первая тенденция – это преобладание материальных методов мотивации труда. В силу того, что большинство работников в основном работают ради прибавки к заработной плате, руководство предприятий использует в основном материальные методы мотивации, устанавливая зависимость между результатами деятельности предприятия и размером самой заработной платы или размером прибавок к ней.

Также наблюдается внедрение новых методов нематериальной мотивации трудовой деятельности. Поддержание комфортной морально-психологической обстановки в рабочем коллективе влияет на производительность самих работников.

Третьей тенденцией является возрастание роли такого метода нематериальной мотивации труда, как возможность самореализации. Поэтому на тех предприятиях, которые предоставляют возможность карьерного роста, возможности для творчества, будет больше работников, желающих работать на таком предприятии и заинтересованных в повышении производительности труда.

Кроме того, наблюдается углубление и расширение участия работников в функционировании предприятия. Сегодня все больше предприятий стремится предоставлять работникам возможность внесения предложений по решению различных проблем предприятия с целью показать работникам, что деятельность предприятия зависит не только от его руководства, но и от них самих.

Для того, чтобы мотивационная система на предприятии была эффективной, необходимо периодически дорабатывать ее и внедрять новые методы мотивации.

На основе приведенных выше тенденций, следует, по нашему мнению, предприятиям более активно использовать в равной степени, как материальные, так и нематериальные методы мотивации. Применять также такую разновидность нематериальной мотивации, как моральная, в рамках которой рекомендуется организовывать различные корпоративные мероприятия.

Следует, по нашему мнению, развивать организационные методы нематериальной мотивации, которые осуществляются посредством повышения качества трудовой жизни работника, вовлечения сотрудника в процесс управления, организацией различного рода трудовых соревнований.

Необходима также самореализация работника, которая заключается в удовлетворенности трудом, в использовании своих коммуникативных, мыслительных и эмоционально-волевых профессиональных качеств, в профессиональной успешности работника, чему может способствовать улучшение на предприятиях психофизиологических и эргономических условий труда.

Внедрение новых методов мотивации и совершенствование в целом мотивационной системы является одним из самых значимых факторов, влияющих на функционирование предприятий.

Список литературы:

1. Абрамова В.В. Мотивация персонала как элемент системы стратегического управления предприятием // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. Том 2. С. 463-465.

2. Ахмедова М.Р., Комарова Е. Система мотивации персонала на предприятиях оптово-розничной сети как рычаг управления // Иннов: электронный научный журнал. 2016. №3 (28). С. 1-6.

3. Городничева Н.А., Ерастова А.В. Сущность и методы мотивации персонала // Системное управление. Электронное научное периодическое издание. 2017. № 1 (11). С. 1-8.

4. Ильченко С.В., Павлова Е.В. Мотивация трудовой деятельности как социально-экономическая основа кадрового менеджмента // Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 2 (10). С. 7-15.

Контактный телефон: +79181957985