

#09, сентябрь 2015

УДК 331.104.22

**Мотивация и стимулирование персонала наукоемкого
машиностроительного производства**

Мулач М.В., студент

*Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана,
Кафедра «Экономика и организация производства»*

*Научный руководитель: Ларионов В.Г., д.э.н., профессор
Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана,
Кафедра «Экономика и организация производства»*

IBM2@ibm.bmstu.ru

Одним из основных направлений, сформулированных в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, является модернизация экономики. Машиностроение определяет производственный потенциал экономики Российской Федерации, обеспечивает устойчивое функционирование предприятий многих видов экономической деятельности. Далее, на Рис. 1. представлена круговая диаграмма, на которой схематично отражена отраслевая структура ВВП России на 2014 год.

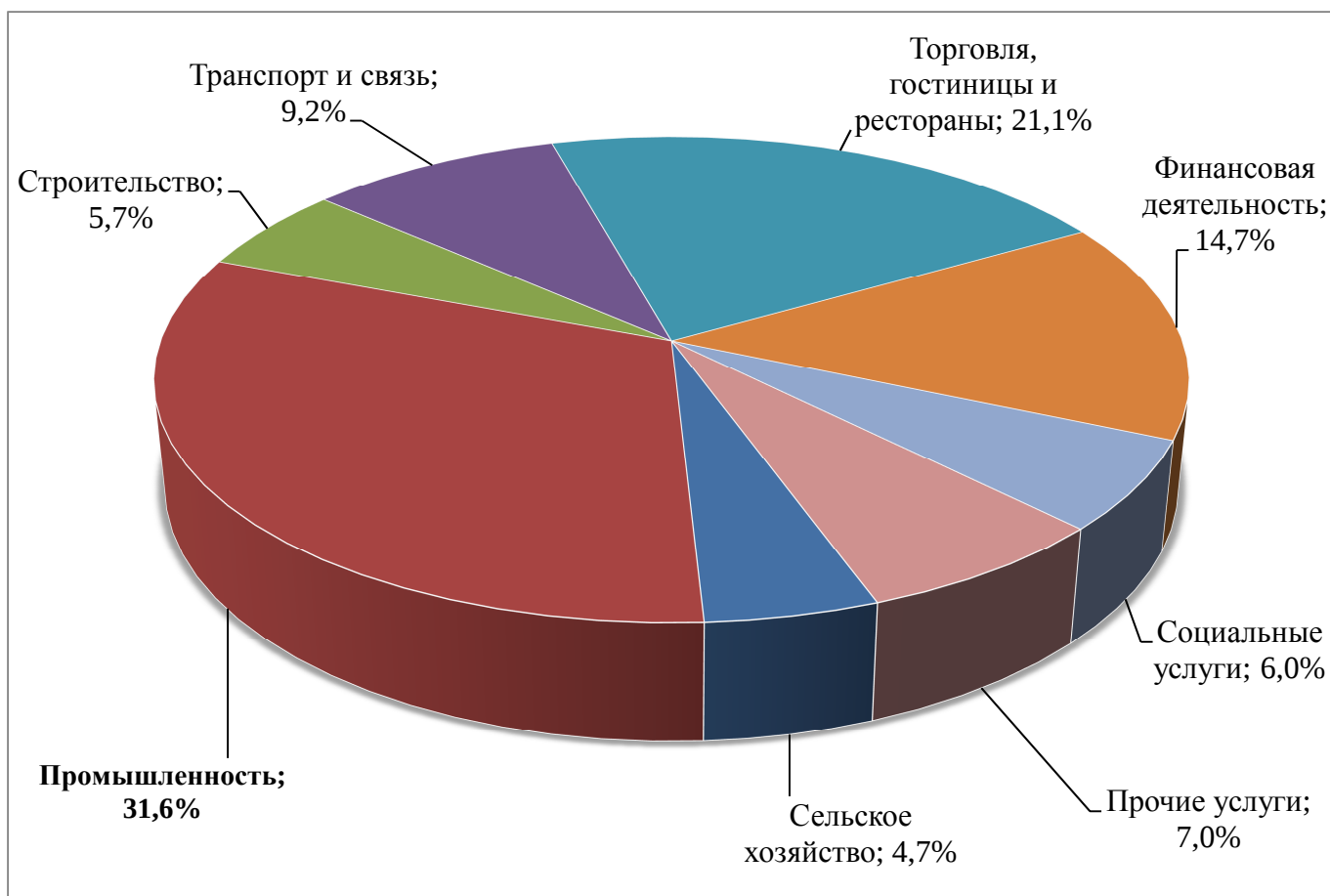


Рис. 1. Отраслевая структура ВВП России, 2014 г.

Машиностроительным предприятиям принадлежит одна из ключевых ролей в осуществлении модернизации экономики, хотя износ оборудования в машиностроении, согласно данным официальной статистики, составляет 45,6 %, а коэффициент обновления не превышает 7 %. [5]

Несомненно, обновление основных производственных фондов является одним из важнейших направлений развития. Однако в современных условиях развитие необходимо рассматривать с более широких позиций. Дополнительно к традиционным производственным характеристикам добавляются и показатели развития социальной сферы, самого человека, природной среды, качества жизни. В связи с этим многими исследователями подчеркивается, что именно заинтересованность работников в высоких результатах своего труда служит условием успешного развития предприятия – основного звена экономики, способствующего экономическому росту.

В современных экономических условиях для развития машиностроительных предприятий существует большое количество преград: низкая доступность кредита и лизинга современного оборудования, непривлекательность рабочих специальностей на

рынке труда, несовершенство налоговой системы. В рассматриваемом виде экономической деятельности одним из самых сложных в настоящее время является кадровый вопрос (при прочих равных условиях). Его решение связано с поиском, привлечением, удержанием высококвалифицированных рабочих, с формированием современных подходов к мотивации и стимулированию персонала, а, следовательно, с решением проблем текучести кадров в целом и с ростом производительности труда в целях повышения эффективности деятельности машиностроительных предприятий.

С появлением теории подсознательного З. Фрейда и работ Э. Мэйо управление взяло на вооружение психологические методы воздействия на сотрудников предприятия. Основная причина тому – появление на первом плане у работника нематериальных (вторичных или психологических) мотивов деятельности и потребностей: в самоуважении, удовлетворении работой, признании и др. [1]

Многочисленные теоретические и практические исследования показывают, что именно мотивация трудовой деятельности, являющаяся важнейшим инструментом воздействия на ее эффективность, в условиях ограниченности ресурсов становится наиболее доступным, распространенным и действенным средством повышения эффективности деятельности предприятий. Суть системы мотивации трудовой деятельности представлена на Рис. 2.



Рис. 2. Мотивация трудовой деятельности – важнейший инструмент воздействия на ее эффективность

Можно выделить 5 основных этапов повышения эффективности деятельности машиностроительных предприятий:

1. Определение процесса повышения качества результатов производства;
2. Комплексная диагностика деятельности предприятия;
3. Разработка программы повышения эффективности предприятия;
4. Определение основных элементов мотивации и стимулирования персонала предприятия;
5. Оценка результатов повышения эффективности предприятия. [2]

Для раскрытия действия механизма повышения эффективности деятельности предприятий на основе мотивации и стимулирования персонала представляется необходимым привести описание взаимосвязи реализуемых внутри него этапов.

На первом этапе следует выявить мотивы и сформировать стратегию повышения качества готовой машиностроительной продукции предприятий. Для этого на этапе диагностики состояния предприятия целесообразно вернуться к этапу формирования стратегии и повышения качества продукта, чтобы, основываясь на результатах анализа, скорректировать направление изменения стратегии преобразований, четко обозначить главную цель и задачи. Тем самым обеспечивается обратная связь второго и первого этапов.

Высокая достоверность результатов диагностики предопределяет своевременность и грамотность управленческого решения. Как правило, при формировании определенного управленческого решения требуются дополнительные диагностические исследования какого-либо направления деятельности или элемента структуры предприятия.

Следовательно, необходимо обеспечить обратную связь третьего и второго этапов. В процессе осуществления этапа реализации мероприятий по совершенствованию системы мотивации инструментального производства может возникнуть необходимость совершенствования программы в целях проведения дополнительных мер, потребность в осуществлении которых стала очевидной лишь на этапе практической реализации мероприятий. Также этап организационных мероприятий может обусловить обязательность проведения дополнительной диагностики деятельности предприятия в целях дополнения или уточнения стратегии повышения качества инструмента. Таким образом, возникает обратная связь четвертого этапа с третьим, вторым и первым этапами.

На последнем этапе, обеспечивающем оценку результатов повышения эффективности машиностроительного производства, может возникнуть необходимость повторения или более тщательного проведения какого-либо мероприятия по

совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала предприятия. Поэтому целесообразно обозначить взаимосвязь четвертого и пятого этапов.

Взаимосвязи каждого этапа разработанного организационно-экономического механизма повышения эффективности деятельности машиностроительных предприятий определяются системным представлением данного механизма.

Подводя итог вышесказанного, можно сказать:

- 1) На первом этапе происходит выявление мотивов и формирование стратегии повышения качества готовой машиностроительной продукции;
- 2) На втором этапе происходит диагностика состояния предприятия;
- 3) Третий этап - диагностические исследования какого-либо направления деятельности или элемента структуры предприятия;
- 4) Четвертый этап - совершенствование программы в целях проведения дополнительных мер;
- 5) Пятый этап - оценка результатов повышения эффективности машиностроительного производства.

При изучении проблем мотивации и стимулирования персонала необходимо обратить особое внимание на мотивационный норматив, как основной элемент методологического подхода к мотивации, а также мотивационный потенциал.

Мотивационный норматив системы мотивации и стимулирования персонала предприятий инструментального производства является показателем, характеризующим мотивационный потенциал повышения эффективности деятельности каждого отдельного работника предприятия. Мотивационный потенциал, в свою очередь, заключается в социально-психологическом ресурсе индивида и в организационно-экономическом ресурсе предприятия, что в совокупности образует мотивационное ядро предприятия как организации индивидов. [3]

Результатом использования мотивационного норматива в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности рабочего машиностроительного производства является достижение соответствия оплаты труда рабочего (с учетом всех дополнительных выплат, вознаграждений) среднему уровню оплаты труда на других предприятиях машиностроения, а также уровню оплаты на крупных производственных объединениях. При этом оплата труда рабочего не может быть ниже прожиточного уровня, рассчитанного для данной территории. Также существенное воздействие на стимулирование качественного труда рабочего оказывает общая средняя заработная плата рабочих предприятий соответствующего вида экономической деятельности по области, городу.

Можно предложить следующие показатели оценки мотивационного норматива системы мотивации и стимулирования персонала машиностроительного предприятия, представленные в таблице.

<i>Показатель</i>	<i>Методика расчета</i>
$K_{\text{рац.предл.}}$ – коэффициент рациональных предложений $N_{\text{рац}}$ – количество рациональных предложений работника $N_{\text{общ}}$ – общее количество рациональных предложений на предприятии	$K_{\text{рац. предл.}} = \frac{N_{\text{рац}}}{N_{\text{общ}}}$
T – коэффициент выполнения работ в срок $T_{\text{факт}}$ – время фактического выполнения работ $T_{\text{норм}}$ – нормированное время выполнения работ	$T = \frac{T_{\text{факт}}}{T_{\text{норм}}}$
$K_{\text{совм.проф.}}$ – коэффициент совмещения профессий	Метод экспертных оценок
$K_{\text{бр}}$ – коэффициент брака $N_{\text{бр}}$ – количество бракованной продукции, шт. $N_{\text{общ}}$ – общее количество продукции, шт.	$K_{\text{бр}} = \frac{N_{\text{бр}}}{N_{\text{общ}}}$
$K_{\text{труд*дисциплины}}$ – коэффициент отношения к труду (порядок на рабочем месте, состояние оборудования, внешний вид и т.п.)	Метод экспертных оценок (определение процента отклонений от требований внутреннего распорядка на производстве, на предприятии)
$K_{\text{без.труда}}$ – коэффициент безопасности труда	Метод экспертных оценок системы охраны труда предприятия (определение процента отклонений от требований охраны труда)
$K_{\text{эколог}}$ – коэффициент экологической безопасности производства	Метод экспертных оценок (определение процента отклонений от экологических норм)

Количественно измерить влияние мотивационных нормативов на повышение конечных экономических результатов, на увеличение производительности труда и удовлетворение результатами работы достаточно сложно как с научных, так и практических позиций. Для этого необходимо проведение экспериментальных

исследований в трудовом коллективе, а также создание двух профессиональных групп работников (контрольной и экспериментальной), соответствующее измерение фактических результатов и их последующая оценка. [4]

Мотивация и стимулирование персонала играют важнейшую роль в обеспечении эффективного функционирования и развития предприятия. Система мотивации и стимулирования персонала представляет собой универсальную совокупность мероприятий, которая касается абсолютно всех элементов деятельности предприятий и областей приложения менеджмента, сочетая потребности техники и человека.

Очевидно, что желания работников простираются на любые сферы деятельности предприятия. При этом должны быть охвачены все процессы, протекающие на предприятии, и все существующие элементы менеджмента. Поэтому система мотивации и стимулирования как важнейший элемент менеджмента должна быть упорядочена, гибка и результативна.

Мотивация и стимулирование персонала предприятий машиностроительного производства позволяют сформировать заинтересованность работников в реализации целей предприятия и, в конечном итоге, повысить эффективность его деятельности. При этом термин «стимулирование» рассматривается в традиционном понимании этой категории в отношении не только трудовой активности работников, но и важнейших процессов, способствующих повышению эффективности деятельности предприятия инструментального производства: стимулирование оптимизации технологических процессов, стимулирование роста качества труда, стимулирование рационального использования ресурсов.

Список литературы

1. Ларионов В.Г., Райсфельд Е.А., Современная теория мотивации в контроллинге: психологические аспекты // Международная конференция «Современные вызовы контроллинга и требования к контроллеру» (Владимир, 23-25 апреля 2015): тез. докл. Владимир, 2015. С. 15-20.
2. Полынский Р.В. Предприятие как системный объект управления // Вестник Самарского гос. техн. ун-та. Сер. Экономические науки. 2006. Вып. 49. С. 78-83.
3. Полынский Р.В. Исследование процесса формирования цены рабочей силы // Вестник ун-та (Гос. ун-та управления). Сер. Социология и управление персоналом. 2007. Вып. 32. С. 311-315.
4. Полынский Р.В. Рабочая сила в XXI веке // Кадровик: Кадровый менеджмент. 2007. № 9. С. 73-79.

5. Федеральный портал protown.ru. Режим доступа:
<http://www.protown.ru/information/hide/3525.html> (дата обращения 07.04.2015).