

Галкина Ю.Е.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: econot@mivlgu.ru*

Современное состояние процессов мотивации и стимулирования труда на промышленных предприятиях

Политические, экономические и социальные изменения, происходящие в стране приводят к сдвигу в ценностных и мотивационных структурах работников предприятий. Для оценки мотивационных процессов были проведены исследования на восемнадцати предприятиях Рязанской, Нижегородской и Владимирской областей. С помощью социологического опроса изучено мнение более 2100 человек.

Анализ дал возможность выделить ценностные ориентации и мотивы труда современных работников, оценить значимость работы для них, выделить мотивационные механизмы.

Исследования выявили, что в организациях с низкой мотивацией работников, наблюдаются типовые проблемы: низкий уровень дисциплины. Неудовлетворенность работой, низкий профессиональный уровень, безынициативность, слабая связь результатов труда и его оплаты, недобросовестное отношение к труду, отсутствие возможностей для развития работников и др.

Существующие в АО «Муромский завод радиоизмерительных приборов» система стимулирования к труду формирует искаженную структуру мотивов. На предприятии преобладают не желательные мотивационные типы: инструментальный и люмпенизированный (61%), что свидетельствует о неэффективной системы мотивации на предприятии. Типичными недостатками работающих на изученных предприятиях систем оплаты труда являются уравнительность в распределении заработной платы и недостаточная её дифференциация.

В противоречие с современными условиями пришли традиционные для нашей страны тарифные системы в виде гарантированных ставок и окладов. Премии начисляются по уравнительной системе, т.е. всем. Для повышения эффективности производства необходима разработка новых подходов к организации оплаты труда.

Политика оплаты должна быть различной, дифференцированной для разных групп работников. Современная система стимулирования должна быть гибкой, изменяющейся в зависимости от категории персонала, что позволит учесть эффективность труда и нематериальные стимулы к труду.

Низкий уровень заработной платы в нашей стране, при которой работники и члены их семей испытывают постоянный недостаток самого необходимого, порождает неприязнь к труду.

Для экономического развития страны важно переломить эту традицию.

Современным решением этого вопроса является организация компенсационной оплаты труда, которая дает возможность применить системный подход к мотивации и стимулированию труда. Система позволяет разделить персонал на «стратегический» и «функциональный» с целью эффективного стимулирования.

Комплексное совершенствование оплаты труда необходимо проводить с учетом новых подходов к организации найма, аттестации и оценки труда, подготовки и повышения квалификации персонала.

Политика оплаты труда должна предусматривать прямую зависимость зарплаты работника от результатов и качества труда его самого и организации в целом. На первом этапе определяется ценность каждого рабочего места. На втором этапе персонал делится на «стратегический» (для развития предприятия) и «функциональный» (занимающийся функционированием предприятия). Структура зарплаты таких работников различна.

Фонд оплаты труда раскладывают на компоненты по каждому сотруднику. Таким образом, строится модель компенсационной политики с учетом деления на «стратегический» и «функциональный» персонал с учетом ценности каждого работника [2].

Рассматриваемая модель является одним из методов индивидуальной работы с работниками, методом их развития и инструментом оперативного руководства персоналом.

Литература

1. Abraham Maslow. A Theory of Human Motivation // Psychological Review. No 50. (1943). P. 370 – 396.
2. Катков В.М., Галкина Ю.Е. Процессы мотивации и стимулирования труда на промышленных предприятиях. – М.: ТЕЗАРУС, 2005. – 115с.