

УДК 331.101.6:331.101.38

*Меньшиков О.М.*

### **РОЛЬ МАТЕРИАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

*Мотивация является одним из самых важных факторов в производстве. Хозяйственные органы предприятия должны находить формы и методы увязки целей предприятия с коллективными и личными интересами персонала. В таком случае, добиваясь общих успехов в работе всего предприятия, каждый работник чувствует, что тем самым он решает и свои личные задачи.*

*Мотивация, производство, рыночная экономика, производительность труда, предприятие, персонал, эффективность*

*Menshikov O.M.*

### **ROLE OF MATERIAL STIMULUS IN LABOUR PRODUCTIVITY INCREASE THE MOTIVATION**

*The motivation is one of the most important factors of production. Enterprise economic organisations should find forms and methods of coordination of enterprise purposes with collective and private personnel interests. In that case, achieving the general successes in the work of all enterprise, each worker feels that thereby he also meets his personal challenge.*

*Motivation, manufacture, market economy, productivity of work, enterprise, personnel, efficiency*

Мотивация является одним из самых важных факторов в производстве. Она определяет не только количество произведенной продукции, но и ее качество. Чем выше заинтересованность людей в положительных результатах производства, тем интенсивнее оно развивается. Хозяйственные органы предприятия должны находить формы и методы увязки целей предприятия с коллективными и личными интересами персонала. Для этого можно заранее в текущих и долгосрочных планах установить долю (процент) прибыли, которая направляется на рост заработной платы персонала, социальную поддержку остро нуждающихся, а также особо отличившихся работников, организацию отдыха, лечение и улучшение бытовых условий персонала. В таком случае, доби-

ваясь общих успехов в работе всего предприятия, каждый работник чувствует, что тем самым он решает и свои личные задачи.

С нашей точки зрения, необходимо отметить тот факт, что мотивация труда находится в непосредственной зависимости от формы хозяйствования. Как правило, на первое место люди ставят личный экономический интерес. Материальный интерес наемного работника в том, чтобы получить за свой труд высокую заработную плату. А интерес предпринимателя связан, прежде всего, с максимизацией прибыли. Как результат противоречащие друг другу установки наемного работника и предпринимателя выступают внутренними побудительными мотивами их действий. При этом заинтересованность работника в увеличении раз-

мера своего вознаграждения может быть реализована за счет либо дополнительных издержек работодателя, либо увеличения вновь созданной стоимости. Соответственно, система регулирования должна предусматривать такой механизм распределения результатов производства, который позволил бы удовлетворить притязания как наемного работника, так и предпринимателя.

Таким образом, формирование трудовой мотивации происходит под воздействием двух групп факторов (мотивов): внутренних, порожденных самой трудовой деятельностью (содержание труда, осознание своих достижений и признание их окружающими, стремление к повышению профессионального мастерства и продвижению по службе, чувство ответственности; в результате, труд на основе таких мотивов приносит наибольшее удовлетворение, не требует контроля и давления); внешних, находящихся вне пределов труда как такого (система оплаты труда, методы управления кадрами, стиль руководства, условия труда, психологический климат, общественный и профессиональный статус, уровень социальной напряженности, уверенность в завтрашнем дне).

Практика свидетельствует, что удовлетворенность трудом и рост его эффективности отмечаются тогда, когда определяющими являются внутренние мотивы. В итоге, если же на первый план выходят внешние мотивы, труд выступает как «цена приобретения» различных благ. Другими словами, в качестве «точки отчета» можно рассматривать работу ради приобретения определенного количества жизненных благ и удовлетворения первичных потребностей; «высшей ступенью» является труд не только ради заработка, но и в силу интереса к содержанию самой работы. Когда заинтересованность в процессе труда поощряется и коллективом, и обществом, возникает новый вид мотивации, основывающийся на осознании общественной значимости своей работы.

Очевидно, что ценность заработной

платы для наемного работника бесспорна. Но это не означает, что любая оплата труда одновременно играет и стимулирующую роль. В этой связи важно решить две задачи – найти границу, за которой заработная плата становится средством стимулирования, и определить принципы и методы организации оплаты труда, наиболее эффективно стимулирующие трудовую деятельность (отдельного работника и коллектива).

Учитывая интерес наемного работника к получению высокого заработка, работодателю необходимо мотивировать его к трудовому поведению, обеспечивающему достижение цели предприятия.

Таким образом, с нашей точки зрения, prerogative работодателя – выстроить такую схему оплаты, которая, с одной стороны, предоставляла бы каждому работнику возможность удовлетворить свои личные экономические интересы, а с другой стороны – позволяла работодателю получить желаемые результаты.

Между тем, с нашей точки зрения, несмотря на то, что существует множество научной литературы, посвященной теоретическим и практическим проблемам стимулирования труда, вопрос о высокой эффективности побочных систем оплаты труда остается дискуссионным. В этой связи необходимо отметить мнения специалистов по данному вопросу. Так, американские специалисты оспаривают эффективность систем материального стимулирования по результатам труда. Им вторят их британские коллеги, усматривающие в оплате по результатам труда даже дестимулирующее воздействие. Их основные аргументы:

– результаты труда трудно поддаются оценке. Практически невозможно рассчитать долю каждого члена коллектива в общем вкладе всех его членов. Если опираться на объективные показатели такие, например, как выработка всего коллектива, то о точности оценки индивидуального вклада не может быть и речи. А если основываться на мнениях руководителей и коллег, то оценки могут быть противоре-

чивыми, отражающими не деловые качества, а личные отношения;

–денежное вознаграждение не является идеальным стимулом. Причем оппоненты оплаты по результатам труда придерживаются двух противоположных точек зрения. Одни утверждают, что на работника значительно больше оказывает влияние мнение коллег и удовлетворенность работой, а не материальные вознаграждения, что с помощью материальных стимулов можно побудить работника выполнять определенные требования в краткосрочном плане, но нельзя рассчитывать на долгосрочный эффект. Другие полагают, что денежное вознаграждение не всегда оказывает желаемое воздействие: торговых агентов, например, оно побуждает зачастую действовать в ущерб репутации фирмы, чтобы увеличить объем сбыта;

–системы материального стимулирования по результатам труда нередко снижают эффективность управления. Считается, что управляющие расходуют больше времени на манипулирование стимулами, а не выявление и использование способностей своих работников. По мере распространения горизонтальных структур управления с передачей полномочий по принятию решений на нижний уровень иерархии фирмы внедряют бригадные методы организации труда, добиваясь, чтобы все их сотрудники были ответственны за конечные результаты. На этом фоне системы материального стимулирования результатов индивидуального труда выглядят несколько устаревшими;

–эти системы очень «капиталоемки».

На наш взгляд, наиболее перспективным направлением в формировании механизма мотивации к труду является совершенствование системы вознаграждения за труд в сочетании с производительным использованием живого и осуществленного труда. При этом совершенствование материального стимулирования должно основываться на соблюдении следующих принципов:

–зависимости величины заработной платы от размеров располагаемого валового дохода предприятия;

–дифференциации заработной платы в зависимости от количества, качества труда и конечных результатов хозяйствования предприятия;

–гибкости и оперативности системы вознаграждения;

–сочетании интересов работников и собственников;

–опережающем росте производительности по отношению к заработной плате.

Таким образом, для того, чтобы работники эффективно трудились, прилагая максимум усилий, руководству необходимо добиться того, чтобы они были заинтересованы в получении дохода предприятием, а для этого необходимо оплачивать их труд в соответствии с отдачей, которую они прилагают в процессе осуществления своей деятельности и при выполнении своих обязанностей, указанных в договоре.

*МЕНЬШИКОВ О.М.*

*студент 2 курса факультета управления*

*Орловского государственного института экономики и торговли  
menhikov@mail.ru*

*Научный руководитель:*

*ИЛЮХИНА И.Б.*

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории и мировой экономики  
Орловского государственного института экономики и торговли  
ilyxina@mail.ru*