

**МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**
Employee motivation as a factor in increasing labor productivity

Е. Н. Охотникова, студент

С. И. Батракова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Т. И. Кружкова, кандидат исторических наук, доцент

Аннотация

В статье изучены основные факторы роста производительности труда и основные методы мотивации работников как фактор повышения производительности труда. Рассмотрены методы мотивации в рамках отдельно взятого предприятия.

Ключевые слова: мотивация персонала, производительность труда, система мотивации, методы мотивации.

Summary

The article studies the main methods of employee motivation as a factor in labor productivity. The methods of motivation in a separate enterprise are considered.

Keywords: staff motivation, labor productivity, motivation system, motivation methods.

На сегодняшний день между предприятиями существует жесткая конкуренция, что заставляет руководителей задуматься о способах повышения эффективности производства. Сложно занимать лидирующее положение на рынке, когда имеешь низкую производительность труда, которая в свою очередь зависит от мотивации сотрудников. Секретом повышения эффективности производства и укрепления организации на рынке является мотивированный персонал. Отличный руководитель всегда знает, как грамотно управлять своими ресурсами - как человеческими, так и материальными. Так, при грамотном управлении, в выполнении целей организации заинтересовано не только руководство самого предприятия, но и сами работники.

Производительность труда – это процесс использования человеческих ресурсов организации в целях создания товаров (услуг) за единицу установленного времени. Она может изменяться под воздействием многих причин и зависит от общей системы управления производством, а также тех инструментов стимулирования персонала, которыми обладает руководство предприятия. Рассмотрим основные факторы роста [2]:

Научно-технические факторы отражают условия и процесс производства, организационные факторы формируют систему управленческой компетентности предприятия, социальные факторы отвечают за качество человеческих ресурсов.

Любой руководитель, который хочет добиться большой производительности труда с помощью эффективной деятельности своих подчинённых, должен задуматься о наличии для них методов стимулирования, поэтому основной целью современного менеджмента выступает создание таких условий труда, при которых потенциал работников будет использован наивысшим образом.

Факторы роста производительности труда

Научно-технические	Организационные	Структурные	Социальные
Внедрение новой техники и технологий	Увеличение норм и зон обслуживания	Изменение объема производства	Изменение качественного уровня персонала
Механизация и автоматизация производства	Специализация производства и расширение объема поставок	Изменение удельного веса отдельных видов продукции и отдельных производств в общем объеме	Изменение отношения работников к труду путем повышения мотивации
Изменение конструкции изделий, качества сырья, применение новых видов материалов	Сокращение потерь от брака продукции	И др.	Изменение условий труда
И др.	И др.		И др.

Из теории мотивации известно, что у каждого работника свои побудительные мотивы к выполнению той или иной трудовой деятельности, и наиболее эффективным является определение соответствующих стимулов. Но определяющим мотивом, побуждающим работника к труду, является экономическое поощрение его деятельности. Чем выше заработная плата работника, тем больше он может удовлетворить личных потребностей. Поэтому, особое внимание следует уделять стимулирующим выплатам, то есть надбавкам и премиям, так как именно они составляют переменный фонд оплаты труда, отражающий уровень производительности труда того или иного работника [3; 4].

Методы мотивации персонала подразделяются на две группы: материальная (денежное вознаграждение) и нематериальная мотивация персонала.

К материальной мотивации работников можно отнести:

- Заработная плата.
- Премии и поощрения за достижения в работе, доплаты, материальная помощь, иногда доля в прибыли или акционерном капитале.
- Надбавки и компенсации (в этом случае государство принимает активное участие, защищая всевозможные гарантии за тяжелые условия труда, превышение норм труда, виды работ, оплату больничных, отпусков и т.д.).

• Ссуды и льготные кредиты персоналу.

А к нематериальной мотивации:

- Рост по карьерной лестнице. Работник старается работать лучше остальных, чтобы получить желаемое продвижение по должности, а это и увеличение вознаграждения, и другой статус.
- Организация культурных и спортивных мероприятий. Как правило, совместное времяпрепровождение всего коллектива способствует сплочению и хорошему рабочему микроклимату, а также дает прекрасную возможность для качественного отдыха и расслабления.
- Возможность обучения за счет предприятия. Этот прекрасный шанс позволяет повысить уровень квалификации.

• Одобрительное слово от руководителя. Похвала управляющего дорого стоит. Компании все еще используют в этих целях фактические доски почета и виртуальные на официальных сайтах предприятия.

В ходе исследования была рассмотрена система мотивации работников УФПС филиалов ОАО «Почта России». В положении существуют как материальные, так и не материальные методы мотивации персонала:

Таблица 2

Методы мотивации персонала в УФПС филиалов ОАО «Почта России»

Материальные	
Вид выплаты	Размер выплаты
Фиксированные выплаты	
Премия	Зависит от выполнения плана и КТУ (коэффициента трудовой участия). Выдается раз в полгода для основного состава, для руководителей высшего звена один раз в год по итогу деятельности филиала
Выплата пособия несовершеннолетним детям, состоявшим на иждивении кормильца (работника предприятия)	Ежемесячно 1 МРОТ, установленный федеральным законом
Выплата материальной помощи малообеспеченным семьям, имеющим одного кормильца – работника предприятия	1 оклад 1 раз в год при непрерывном стаже работы на Предприятии не менее одного года
Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня отцу (работнику Предприятия) в связи с рождением ребенка / детей	Один день
Предоставление дополнительных выходных оплачиваемых дней работнику в связи с регистрацией брака	Два дня
Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня родителю (работнику предприятия) учащегося 1 класса начальной школы в связи с Днем знаний	Один день
Предоставление дополнительных выходных оплачиваемых дней работнику в связи со смертью близкого родственника	Два дня
Материальная помощь работнику в случае смерти его близких родственников	Единовременно 4000 рублей
Материальная помощь лицу, осуществляющему организацию похорон, в случае смерти работника в результате несчастного случая со смертельным исходом при исполнении им служебных обязанностей	Единовременно 30000 рублей
Материальная помощь лицу, осуществляющему организацию похорон работника (за исключением случаев в пункте выше)	Единовременная 15000 рублей
Материальная помощь лицу, взявшему на себя обязанности по организации похорон одинокого	Единовременно 4000 рублей

пенсионера – бывшего работника, уволившегося с Предприятия в связи с выходом на пенсию	
Подарок ветеранам ВОВ (работникам и бывшим работникам) к 9 Мая	2000 рублей
Подарок ко Дню российской почты уже неработающим пенсионерам	500 рублей
Нефиксированные выплаты	
Частичная оплата стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь, детский санаторно-оздоровительный лагерь или детский санаторий детям работника в возрасте от 6 до 16 лет включительно	Не более 10000 рублей в год из расчета 21 календарного дня
Частичная оплата стоимости путевки на отдых работника в пансионат, находящийся на балансе Предприятия, а также санитарно-курортной путевки	Не более 8000 рублей в год из расчета 14 календарных дней
Предоставление средств для оплаты медицинских услуг работнику в случае дорогостоящего лечения в размере, рекомендованном Комиссией	Не более 300000 рублей год
Работникам с 15-тилетним стажем подарок к юбилейным датам.	Не более 1 оклада
Утрата или повреждение жилого имущества работника в результате потопы, пожара, взрыва бытового газа, если это единственное имущество, находящееся в собственности работника	Не более 50000 рублей
Нематериальные	
Медицинский осмотр лишь для водителей, он предусмотрен раз в полгода. Для остальных сотрудников медицинский осмотр не предусмотрен	
Профсоюзный комитет приобретает для сотрудников билеты в театр и абонементы в бассейн	
Как дополнительная мотивация, в УФПС филиалов ОАО «Почта России» используют различного рода конкурсы, призы в которых не только денежные, но еще и различного рода поощрительные призы такие как: сотовый телефон, микроволновая печь, подарочные сертификаты и многое другое	
Фотографии лучших сотрудников почты размещаются на специальных стендах или публикуются в газете «Почтовые новости»	

Мы видим, что количество материальных мотиваций значительно превышает количество нематериальных. Но для полной картины нам необходимо выявить среднюю заработную плату работников, не занимающих руководящую должность, что показано в таблице 3 [5].

Как правило, чем выше должность, тем меньше существует вакантных мест. В среднем, на 1 главного специалиста находится 2 ведущих и 5 обычных. Согласно исследованию, в ходе которого было проведено интервью с 10 сотрудниками на тему удовлетворённости к действующей системе стимулирования и мотивации трудовой деятельности персонала, было выявлено, что 70% опрошенных не довольны уровнем своей заработной платы, 90% считают, что руководство ничего не делает для улучшения профессионального роста, карьерный рост занимает длительное время, а 100% не понимают исходя из чего рассчитывается премия. Также 100% опрошенных заинтересованы в обучении для повышения квалификации [1].

УФПС филиалов ОАО «Почта России» за 2021 год

Должности работников	Средняя заработная плата в рублях
Специалист	20000
Ведущий специалист	26800
Главный специалист	43500
Оператор	17000
Оператор 1 класса	23800
Оператор 2 класса	29500
Оператор связи	17500
Оператор связи 1 категории	23000
Оператор связи 2 категории	28500
Почтальон	20330
Курьер	22000
Грузчик	23000

Можно сделать вывод, что главными стимулами для эффективной трудовой деятельности работников являются размер заработной платы и возможность карьерного роста, когда остальные материальные и нематериальные мотивации являются второстепенными и считаются приятным бонусом. Работников интересуют как материальные мотивации в виде заработной платы и премии, так и нематериальные – возможность карьерного роста и обучение.

Библиографический список

1. Ибрагимова Д. Р. Система стимулирования и мотивация персонала. Бак. Работа. Томск, 2017. 86 с.
2. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова Э. А. Экономика управления персоналом: Учебник / Ред. А. Я. Кибанов. М.: ИНФРА-М, 2012. 141 с.
3. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда: Учебник / Ред. А. Я. Кибанов. М.: ИНФРА-М, 2003. 584 с.
4. Шлендер П. Э. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П. Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. 398 с.
5. HeadHunter [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ekaterinburg.hh.ru/>.