

*Ершова Д.Р. Место проблемы стимулирования сотрудников на современном производственном предприятии // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №6 (июнь). – АРТ 512-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ**

**УДК 331.101.39**

**Ершова Диана Романовна**

студентка 1 курса, факультет вечернего и заочного обучения

*Научный руководитель:* Хлынин Э.В., к.э.н., профессор

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

г. Тула, Российская Федерация

e-mail: [frau\\_erschova@mail.ru](mailto:frau_erschova@mail.ru)

**МЕСТО ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ  
НА СОВРЕМЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

*Аннотация:* в статье рассматривается актуальность проблемы мотивации сотрудников производственных предприятий и её место в управлении предприятием.

*Ключевые слова:* мотивация, стимулирование сотрудников, производственное предприятие, кадровая политика.

**Yershova Diana**

1<sup>st</sup> year student, evening and extra-mural courses faculty

Supervisor: E. Khlinyn, PhD in economics, professor

FGBOU VPO «Tula State University»

Tula, Russian Federation

## **THE RELEVANCE OF STUFF MOTIVATION PROBLEMS AT A PRODUCTION ENTERPRISE**

*Abstract:* The article describes the relevance of staff motivation problems existing in production sphere, and investigates its place in the production enterprise management.

*Keywords:* motivation, staff stimulating, production enterprise, HR policy.

Современный рынок труда характеризуется высокой мобильностью населения. Так, для большинства сотрудников начало карьерного пути на том или ином предприятии не предполагает обязательства компании до пенсионного возраста. Возросшие индивидуалистические ценности современного общества, напротив, диктуют необходимость приобретения профессионального опыта в различных компаниях, что позволяет работнику расширить свои знания и приобрести навыки работы с различной спецификой в рамках его профессиональной деятельности, повышая, таким образом, его стоимость на рынке труда.

Кроме того, многие психологи и социологи (Сорокин П.А., Фом Э., Иконникова С.Н. и многие другие) едины во мнении, что одной из значимых черт современного общества является гедонизм (греч. *hedone* – наслаждение). На уровне личности гедонизм выражается в постоянном стремлении к получению удовольствия. Так, получение наслаждения от собственной деятельности становится одним из ключевых её мотивов. Таким образом, слепое подчинение сотрудников и авторитарный стиль управления, бывший эффективным прежде, является в высшей степени контрпродуктивным сегодня. Следовательно, работодателям необходимо искать и разрабатывать новые подходы к управлению, позволяющие

привлечь ценные кадры на производство с одной стороны, и стимулировать их на долгосрочное сотрудничество – с другой.

Сегодня особое внимание в управлении производством уделяется проблеме стимулирования сотрудников. Об этом позволяет судить широкое распространение различного рода мотивационных систем, бесчисленное количество статей и исследований, посвященных мотивации. Крупные предприятия, в свою очередь, выпускают издания годовых и финансовых отчетов, направленных на широкую аудиторию, в виде журналов с фотографиями предприятия, его продукции, а также фото отчетами событий и мероприятий, проводимых предприятием в рамках программы стимулирования сотрудников. Что касается содержания таких журналов, помимо информации о финансовой, производственной и экономической составляющих, отдельное внимание в них уделяется кадровой политике производства. Так, в подобных годовых отчетах представлено описание программ, реализуемых предприятием в целях повышения мотивации сотрудников, привлечения молодых специалистов, а также бонусных и других программ поощрения и прочих способов стимулирования работников. Примерами таких предприятий являются крупные международные компании, такие, как «Procter & Gamble», «ЕвроХим», «HeidelbergCement», «HeidelbergBeton» и другие. Особое внимание, уделяемое крупными компаниями международного уровня реализации мотивационных систем и включение информации об их реализации в ежегодные отчеты, ориентированные на широкую аудиторию, подтверждает значимость проблемы стимулирования персонала в рамках достижения эффективности управления предприятием в целом.

В одной из глав нашей диссертации мы проследили и математически подтвердили актуальность вопросов стимулирования сотрудников в рамках эффективного управления производством и достижения его экономического благополучия. Так, на примере динамического анализа данных годовых отчетов компании ЕвроХим за 5 лет, мы выявили и математически обосновали зависимость ключевых экономических и производственных показателей от кадровых факторов, таких, как производительность труда, количество постоянных сотрудников и уровень текучести кадров. В результате проведенного анализа мы пришли к выводу о том, что такие экономические, производственные и кадровые факторы, как выручка, производительность труда, количество сотрудников и уровень текучести производственного персонала имеют тесную взаимосвязь друг с другом, а также мотивацией сотрудников и их стимулированием. Так, повышение производительности каждого сотрудника может быть достигнуто различными способами: острой необходимостью (например, под воздействием внешнеэкономических причин) и сокращением количества сотрудников, а также увеличением количества сотрудников при помощи их стимулирования. Увеличение производительности труда, без должной стимуляции приводит к высокому уровню текучести кадров, что негативно сказывается на эффективности работы предприятия. Повышение производительности труда лишь за счет увеличения численности сотрудников также не является оптимальным, поскольку не требует личной ответственности сотрудников, и не поощряет их. Такая система стабильно функционирует лишь в условиях стабильной экономики, в условиях же экономического кризиса и снижения выручки и заработной платы сотрудникам соответственно, предприятие, полагающееся лишь на численность сотрудников, вместо их личной заинтересованности не в

состоянии удержать кадры. В то же время, уделяя должное внимание кадрам, заботе об удовлетворении их потребностей и интересов, предприятие способствует росту личной заинтересованности персонала в работе. Это также приводит к повышению производительности труда и не только способствует получению предприятием большей прибыли, но и обеспечивает низкий уровень текучести кадров, что позволяет удержать на производстве ценных специалистов, а также привлечь новых, путём создания имиджа надежного и внимательного работодателя.

Таким образом, разработка проблемы стимулирования сотрудников является сегодня одной из наиболее приоритетных задач, стоящих перед предприятиями в рамках их кадровой политики. Создание мотивационных систем и уделение должного внимания заботе о сотрудниках, их потребностям и условиям труда отражается как на экономических и финансовых показателях с одной стороны, так и на имидже предприятия, его кадровых показателях – с другой.

#### **Список использованной литературы:**

1. Группа «ЕвроХим»/Создание стоимости + Годовой отчет и финансовая отчетность за 2014г.-140с.
2. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда/И. Гущина//Общество и экономика.-2006.
3. Аверин А.Н. Управление персоналом/ учеб. пособие. - М.: 2010. С. 64-67
4. Маклаков А. Г. Общая психология – СПб.: «Питер», 2001-592с.
5. Минченко Л.В. Мотивация персонала в современных условиях. Россия в ВТО: перспективы, задачи, проблемы. Сборник научных статей, вып. 13 /Под общей редакцией проф. В.В. Тумалева. – СПб.: НОУ ВПО «Институт бизнеса и права» С 249 – 250

**Дата поступления в редакцию: 18.06.2019 г.**

**Опубликовано: 24.06.2019 г.**

**© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,  
электронный журнал, 2019**

**© Ершова Д.Р., 2019**