

УДК/UDC 333.1

Совершенствование системы мотивации в ООО «Джумайловское»

Бочарова Екатерина Алексеевна

студентка экономического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: ms.katya.b.96@mail.ru

Саенко Ирина Ивановна

кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и маркетинга

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

Аннотация

Одним из способов повышения производительности труда, эффективного осуществления предпринимательской и иной экономической деятельности является мотивация персонала. В данной статье авторами рассматриваются такие категории, как «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности, а также удовлетворение личных потребностей работников в теории управления персоналом называется мотивацией. Авторы приходят к выводу, что целью управления мотивацией и стимулированием работников для работодателя является экономическая эффективность организации, достижение финансовых результатов. Рассматриваются особенности стимулирования и мотивация трудовой деятельности в управлении персоналом на примере общества с ограниченной ответственностью «Джумайловское». Несмотря на развивающуюся систему стимулирования сотрудников, ООО «Джумайловское» столкнулось с проблемами недостаточно эффективного использования трудовых ресурсов. Деятельность общества с ограниченной ответственностью «Джумайловское» является рентабельной за периоды с 2016 по 2017 годы, однако несмотря на результативные показатели, мотивация работников находится не на должном уровне. По мнению авторов, в качестве способствующих методов повышения стимулирования труда общества с ограниченной ответственностью «Джумайловское» следует ввести льготное кредитование, социально-психологические методы, надбавки, демотивацию.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, теории мотивации, стимул, ООО «Джумайловское».

Improvement of the Incentive System of Dzhumaylovskoye

Bocharova Yekaterina Alekseyevna
student of the Faculty of Economics
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: ms.katya.b.96@mail.ru

Sayenko Irina Ivanovna
Candidate of Economics, assistant professor of the Department of Management and
Marketing
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia

Abstract

One of the ways of increasing labour productivity and effective realisation of business activity or another economic activity is personnel motivation. In this article, the authors deal with such categories as motivation and labour activity stimulation. In the personnel management theory, the process of staff motivation to make them work more actively and satisfaction their personal needs is called incentive. The authors come to the conclusion that the employer's aim in motivation management and staff stimulation is economic efficiency of the organisation and achievement of financial results. The authors consider the features of stimulation and motivation of labour activity in personnel management by the example of the limited liability company Dzhumaylovskoye. Despite having a developing system of staff stimulation, this organisation deals with such a problem as lack of efficiency in using its labour resources. Dzhumaylovskoye's activity is profitable for 2016–2017 period, however, in spite of the good indexes, staff motivation is not at a sufficient level. In the authors' opinion, Dzhumaylovskoye should introduce concessional loaning, social-psychological methods, perks, and demotivation as methods of staff stimulation.

Key words: motivation, trade stimulation, theories of motivation, stimulus, Dzhumaylovskoye.

Для эффективного осуществления как предпринимательской, так и иной экономической деятельности, для повышения производительности труда работодателю жизненно необходимо прибегать к мотивации и стимулированию своих работников.

Процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности, удовлетворению личных потребностей работников в теории управления персоналом называется мотивацией.

Как справедливо отмечает В. В. Рассадин, под мотивацией следует понимать совокупность прочных мотивов, которые определяются ценностной ориентацией личности, ее характером, а также направляющей такую личность деятельностью [1].

Побудительной причиной к активной трудовой деятельности работников выступает стимул. Именно благодаря такому комплексу мер, как стимулирование труда, удовлетворяются по большей части материальные потребности работника.

На сегодняшний день в теории управления персоналом выделяют две основные концепции управления: содержательная и процессуальная теория мотивации (см. табл. 12) [2, 3].

Основные концепции управления

<p>Содержательная теория мотивации (идентификация положений, которые побуждают к определенному поведению во внутриличностной или рабочей среде)</p>	<p>Процессуальная теория мотивации (описывает процесс мотивации)</p>
<p>Иерархии (пирамида) потребностей А. Маслоу</p>	<p>Теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория ожидания справедливости Л. Потрета и Э. Лоулера</p>

Содержательная теория мотивации (идентификация положений, которые побуждают к определенному поведению во внутриличностной или рабочей среде)	Процессуальная теория мотивации (описывает процесс мотивации)
Параллельно-поступательное развитие потребностей — теория Л. Выготского, А. Леонтьева и Б. Ломоносова	Теория ожидания В. Врума
Двухфакторная теория гигиенических и мотивирующих факторов Ф. Герцберга	Социальная теория поведения в соответствии с опытом нормами социальной культуры
Потребность во власти, причастности, успехе — теория Д. Макклелланда	Теория X и Y Д. Макгрегора

Таблица 1

Таким образом, целью управления мотивацией и стимулированием работников для работодателя является экономическая эффективность организации, достижение финансовых результатов. В отличие от работодателей, целью мотивации и стимулирования труда для работников служит достижение определенных социальных благ. На примере ООО «Джумайловское» [4] рассмотрим мотивацию и стимулирование трудовой деятельности персонала в исследуемой компании.

Правовое положение общества регулируется Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным Законом РФ от 08.02.1998 «Об обществах с ограниченной ответственностью» [5, 6].

Штат сотрудников общества образуется согласно утвержденному генеральным директором ООО «Джумайловское» штатному расписанию.

По состоянию на 1 октября 2015 года среднесписочная численность

работников предприятия утверждена в составе 50 человек (единиц). На 1 января 2017, согласно штатному расписанию, численность работников составила 49 человек (см. рис. 3).

Изменение среднегодовой численности работников

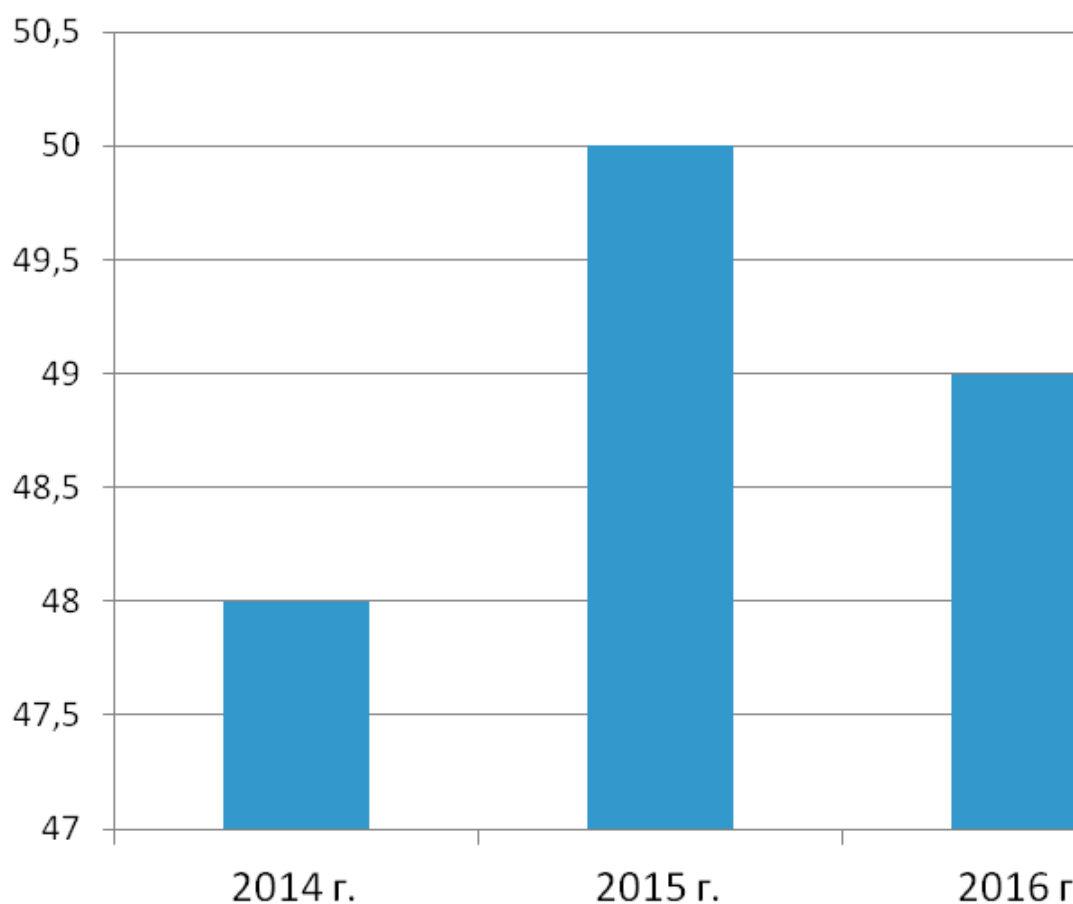


Рисунок 1

При этом доля руководителей, специалистов, служащих, в общей численности составляет 37%, на рабочих приходится 63% (см. табл. 5).

Изменение среднегодовой численности работников говорит о том, что они не заинтересованы в своей работе, что свидетельствует о недостаточной мотивации сотрудников.

Трудовые ресурсы ООО «Джумайловское»

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в % к 2014 г.	Изменение 2016 г. к 2014 г.	
					Абсолютное (±)	Относительное (%)
Среднегодовая численность — всего, чел.	48	50	49	102	1	2,1
в т. ч.: работники, занятые в сельхозпроизводстве	48	50	49	102	1	2,1
в т. ч.: работники постоянные	38	40	37	97,4	-1	-2,6
из них: трактористы-машинисты	27	26	25	92,6	-2	-7,4
Служащие	10	10	12	120	2	20
из них: руководители	4	4	4	100	-	-
специалисты	6	6	8	133,3	2	33,3
Отработано, тыс. чел.-ч	79	78	72	91,1	-7	-8,9
Выработка среднегодовая одним работником, чел.-ч	1645,8	1560	1469,4	90,9	-176,4	-9,1
Коэффициент использования труда	0,722	0,684	0,644	89,2	-0,078	-10,8

Таблица 2

За исследуемый период в ООО «Джумайловское» Калининского района среднегодовая численность работников выросла на 2%, в основном, за счет увеличения служащих (см. табл. 6). Произошло уменьшение количества трактористов-машинистов на 2 чел. по сравнению с 2014 г. Следует отметить, что среднегодовая выработка одним работником снизилась на 9,1%, что привело к уменьшению коэффициента использования труда на 10,8%, который к 2016 г. составил 0,644.

Численность работников аппарата управления

Категория работников аппарата управления	Количество работников по годам, чел.			
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. к 2014 г., %
Руководители	4	4	4	100
Специалисты	6	6	8	133
Всего	10	10	12	120

Таблица 3

В ООО «Джумайловское» для мотивации сотрудников используются как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.

Однако несмотря на развивающуюся систему стимулирования сотрудников, организация столкнулась с проблемами недостаточно эффективного использования трудовых ресурсов.

В управлении персоналом ООО «Джумайловское» применяются следующие группы методов:

- 1) экономический метод управления: премирование работников по результатам осуществления трудовой деятельности;
- 2) организационно-административный метод управления: издание приказов, распоряжений при управлении текущей деятельностью организации;
- 3) социально-психологический метод: стимулирование труда работников посредством гарантированного предоставления социальных гарантий (больничные листы, выплаты пособий и т. п.), организации корпоративных праздников для сотрудников.

Деятельность ООО «Джумайловское» является рентабельной за периоды с 2016 по 2017 годы, однако несмотря на результативные показатели, мотивация работников находится не на должном уровне.

Оценка экономической эффективности существующей системы оплаты труда показала, что:

- работники не несут экономической ответственности за эффективность работы предприятия, не определены конкретные по-

казатели премирования менеджеров по направлениям деятельности;

- фонд экономического стимулирования в Обществе не образуется, и премирование осуществляется стихийно;
- низкая эффективность управленческих отношений, обусловленная тем, что инициатива и предприимчивость работников не поощряются, что значительно снижает заинтересованность и производительность труда;
- неполное использование способностей работников, отсутствие проработанной системы продвижения по службе и развития карьеры.

Таким образом, для формирования мотивации и стимулирования трудовой деятельности в ООО «Джумайловское» генеральному директору следовало бы придерживаться следующих правил:

- во-первых, необходимо определить цель, для которой нужен конкретный работник;
- во-вторых, необходимо разработать краткосрочные и долгосрочные планы мотивации, ориентируясь на внутренние и внешние факторы мотивации.

Генеральный директор ООО «Джумайловское» должен правильно воспринимать и настраивать сотрудников, избегать управленческих ошибок в части управления персоналом.

В качестве методов, которые способствовали бы повышению стимулирования труда ООО «Джумайловское» можно было бы предложить:

- 1) льготное кредитование (кредит под расписку 22%), что повлечет:
 - заинтересованность работников;
 - повышение производительности труда.
- 2) социально-психологические методы, которые повлекут за собой:
 - улучшение качества изделий;
 - более творческий подход и активность во внедрении до-

стижений НТП;

- повышенный приток сотрудников;
- повышение их работоспособности.

Для аппарата управления:

- 1) сотрудникам, которые долго работают, выдавать направления на обучение для ребенка за счет организации, а это тем самым повлечет за собой:
 - повышение квалификации;
 - рост карьеры;
- 2) надбавки, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника. Назначение таких надбавок — вознаграждать сотрудников за высокие профессиональные качества, вызвать у них желание совершенствоваться и дальше.

Также можно предложить внедрить демотивацию.

Демотивация — это система дисциплинарных наказаний, материальных взысканий и эмоциональных стрессов, дающих понять сотруднику, что он плохо справляется со своими обязанностями.

Особенность демотивации состоит в том, что при грамотной ее реализации она производит противоположный позитивный эффект, а именно:

- меняет отношение сотрудников к работе, заставляет задуматься об их пользе и роли в компании;
- воздействует на амбиции сотрудника, оказывает отрезвляющее стимулирующее действие.

Список литературы

1. Рассадин В. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 53–59.
2. Филатова А. В. Сущность и основные теории мотивации эффективности труда персонала // Основы экономики, управления и права. 2012. № 1. С. 126–138.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2003. 352 с.
4. Выписка из единого государственного реестра юридических лиц: Сведения о юридическом лице Общество с ограниченной ответственностью «Джумайловское»

по состоянию на 25.03.2017.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

6. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон РФ от 08.02.1998 № 14-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 7. Ст. 785.