DOI: 10.17117/na.2016.12.01.399

<http://ucom.ru/doc/na.2016.12.01.399.pdf>

Поступила (Received): 25.12.2016

Сизова М.О.
Теоретико-правовые аспекты развития системы
мотивации персонала на промышленных
предприятиях Российской Федерации

Sizova M.O.
Theoretical and legal aspects of development of system of personnel
motivation in industrial enterprises of the Russian Federation

Важность проблемы теоретико-правового развития системы мотивации персонала на промышленных предприятиях Российской Федерации обусловлена необходимостью повышения производительности труда. На основе проведенного исследования автором предлагаются пути совершенствования системы мотивации персонала

Ключевые слова: система, мотивация персонала, промышленные предприятия

The importance of the problem, theoretical and legal development of the system of motivation staff at the industrial enterprises of the Russian Federation due to the need to increase productivity. On the basis of the conducted research the author proposes the ways of improving the system of personnel motivation

Key words: system, motivation of staff, industry

Сизова Мария Олеговна

Студент

Высшая школа экономики

г. Москва, ул. Мясницкая, 20

Sizova Maria Olegovna

Student

High school of economics

Moscow, Myasnitskaya st., 20

Актуальность исследования заключается в том, что мотивация персонала занимает ключевое место в системе управления кадрами предприятия. Она выступает главной причиной, которая побуждает работника к труду, позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Системы мотивации сотрудников в российских компаниях на сегодняшний момент остаются недостаточно развитыми, либо не продуктивно работающими, при этом снижается производительность труда и, соответственно, ухудшаются экономические показатели деятельности предприятия. В связи с этим необходима дополнительная систематизация и разработка новых подходов в комплексе мотивации персонала и улучшения ее механизма.

Цель исследования заключается в теоретико-правовом развитии системы мотивации персонала на промышленных предприятиях Российской Федерации в современных экономических условиях. Задачи: обобщить концепции и систематизировать теоретико-правовой материал мотивации персонала; исследо-

вать нормативное регулирование мотивации персонала; разработать пути совершенствования и развития системы мотивации персонала на промышленном предприятии.

Объектом исследования являются современные процессы правового регулирования и управления системой мотивации персонала промышленных предприятий в рыночных условиях. Предмет исследования – теоретико-правовые аспекты развития системы мотивации персонала на промышленных предприятиях Российской Федерации.

Теоретико-правовой базой анализа системы мотивации трудовой активности в условиях современной экономики России послужили труды отечественных и зарубежных ученых: М. Альберта, Г. Десслера, Ф. Хедоури, И. Ансоффа, Н.А. Волгина, А.Я. Кибанова, М.Н. Кулапова, Т.О. Соломанидиной, и др., внесших свой вклад в исследование проблем и разработку направлений реформирования и развития мотивационных отношений. Следует отметить, что большинство учёных по-разному трактуют мотивацию, полагая при этом, что она включает в себя материальное стимулирование и нематериальную мотивацию. Мотивация ими принимается во внимание, как состояние личности, которое ориентировано на определенный результат, что это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Нематериальная мотивация сегодня регулируется каждой организацией самостоятельно, с учетом имеющихся возможностей.

Правовое обеспечение системы управления персоналом состоит в использовании средств и форм юридического воздействия на органы и объекты управления персоналом с целью достижения эффективной деятельности организации.

Конституция Российской Федерации, занимая главенствующее место среди источников трудового права, провозглашает основные принципы права в сфере труда. Конституционные основы трудового права составляют нормы статей 2,7,37 Конституции России[1]. В основе правового обеспечения кадровой политики предприятия лежит Конституционное право РФ, которое регулирует трудовые отношения. Основными документами в этой области являются: Трудовой кодекс РФ (далее ТК РФ), Закон о коллективных договорах и соглашениях, Основы законодательства РФ об охране труда и др.

Одним из главных правовых инструментов, регулирующих мотивацию и стимулирование сотрудников, является ТК РФ[2]. В качестве стимулирующих выплат в ч. 1 ст. 129 ТК РФ, ст. 135 ТК РФ, указаны доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты[2]. Размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат работникам организаций внебюджетного сектора экономики устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами. Премирование – это дополнительное вознаграждение персонала за выполнение показателей, которые не стимулируются основной заработной платы. Целевое назначение премий заключается в мотивации персонала на качественный труд. По правовому аспекту премия является выплатой за достигнутые установленные нормативы, которые будут характеризовать успешную

трудовую деятельность сотрудника или подразделения. Наиболее сложными с точки зрения правового регулирования еще остаются вопросы установления, применения и изменения системы оплаты труда в целом по предприятиям и конкретно каждому работнику. Исходя из 191 статьи ТК РФ сотрудники, которые добросовестно исполняют свои обязанности, могут разово поощряться благодарностью, почетной грамотой, премией, ценным подарком. Другие виды поощрений сотрудников за труд определяются коллективным договором или внутренними правилами компании, а также положениями и уставами о дисциплине. Также, в 22 статье ТК РФ сказано, о праве работодателя поощрять своих работников за их эффективный и добросовестный труд. Следующий инструмент, который регулирует мотивационную деятельность сотрудников – это закон о коллективных договорах и соглашениях. Он должен приниматься с учётом мнения представительного органа работников согласно ч.4 ст.135 ТК РФ. В коллективный договор включаются положения о стимулировании труда. Он заключается работниками и работодателем в лице их представителей, в целях согласования социально экономических интересов работодателей и работников. Коллективный договор или трудовой договор, регламентирует сроки и место выплаты заработной платы и в неденежной форме (ст. 136 ТК РФ). В коллективном договоре закрепляются правовые стимулы коллективной направленности.

В современных условиях на наш взгляд мотивация очень тесно связана с удовлетворением от труда. Основными тенденциями развития систем мотивации персонала, предприятий в настоящее время являются: стратегические подходы к улучшению качества трудовой жизни, совершенствование внутренних мотивов трудовой деятельности, активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования. Важным условием повышения эффективности отечественного производства является возрастание роли человеческого фактора и совершенствования организации трудовой и производственной деятельности всех категорий работников, организации эффективной системы оплаты труда и нематериальной мотивации, формировании корпоративной культуры, ротации кадров и т.д.

В целях, правильной реализации норм трудового законодательства, развития системы мотивации персонала промышленных предприятий, нами предлагаются для включения в локальные нормативные акты (действующие и разрабатываемые), следующие конкретные мероприятия: внедрение мотивационной модели «социальный кафетерий» (работник сам имеет право выбора определенного набора программ поощрения, которые в данный момент для него наиболее актуальны); внедрение системы платы за исполнение «Pay for Performance» (работа объективно оценивается по единому стандарту, а не по личным отношениям); обучение и повышение квалификации персонала (раскрывает перед работниками перспективы карьерного роста); внедрение системы оплаты труда на основе грейдов (зависимость результатов труда от приложенных усилий). Важным моментом является и улучшение условий организации труда сотрудников (содействует улучшению психологического климата в коллективе, повышает производительность труда).

Полученные нами в результате исследования данные свидетельствуют о том, что мотивация в современных условиях функционирования предприятий является определяющим фактором, она позволяет побудить сотрудника к труду, а грамотно выстроенная система мотивации будет способствовать повышению экономической эффективности (выручка, рентабельность продаж, производительность труда), деловой активности. Вместе с тем имеет место снижение стимулирующей роли заработной платы и возрастание необходимости индивидуального мотивирования сотрудников с учетом личностных, психологических и социальных особенностей каждого. Индивидуальный подход может обеспечить развитие и максимальное использование потенциала сотрудников.

Разработанные выше мероприятия по нашему мнению положительно скажутся на ключевых экономических показателях фирмы, позволяя динамично получать прибыль, снижать текучесть кадров, повышать удовлетворенность трудом. Снизятся правовые и финансовые риски работодателя в данной сфере.

Список используемых источников:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), (ред. от 30.12.2008) // Российская газета. 1993, № 237. 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 13.12.2001, № 197-ФЗ; В ред. ФЗ от 03.07.2016, № 236-ФЗ – вступивший в силу с 03.10.2016г.

© 2016, Сизова М.О.

Теоретико-правовые аспекты развития системы мотивации персонала на промышленных предприятиях Российской Федерации

© 2016, Sizova M.O.

Theoretical and legal aspects of development of system of personnel motivation in industrial enterprises of the Russian Federation