Сложно недооценить сильное влияние новых методов и подходов в образовательной среде, которые так резко отразились на подготовке кандидатов и докторов наук. Современные политические и социально-экономические реалии в Российской Федерации позволяют говорить о необходимости развития науки как одного из основных оплотов, позволяющих удержать и продвинуть нашу страну на мировой арене.

Необходимо изменить основные приоритеты в вопросах подготовки научного и педагогического персонала. Обратить особое внимание на то, что контролирующие органы не учитывают основные направления развития образования, а лишь внедряют номенклатурные показатели. Индикаторы, характеризующие эффективность образовательных организаций высшего образования, а также подготовку научных кадров, далеки от действительно важных аспектов, влияющих на их развитие и потенциал. Необходимо перейти от жестких мер по сокращению научного потенциала, к его сохранению. Для этого важно пересмотреть номенклатурный подход в анализе эффективности и начать учитывать показатели, которые в полной мере характеризуют научную деятельность, как сотрудников образовательных организаций, так и организаций, занимающихся исследованиями и разработками.

1. Постановление Правительства Москвы от 21 мая 2013 г. №426 «О Федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014– 2020 годы».
2. Указ Президента РФ от 07.07.2011 N 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации»
3. Образование в Российской Федерации: 2018, статистический сборник. – М: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018.
4. Башина О.Э., Федосеев А.И., Мамаева Н.В., Давлетшина Л.А., Першина Т.А., Милотин Л.Б., Середа О.В., Симакина М.А., Писецкая О.С., Царегородцев Ю.Н., Николенко В.Н., Чуракова Е.В. Наука и образование в современной России, Москва, 2017.
5. Давлетшина Л.А. Кадровый потенциал Московской области: региональные особенности // Государственное управление и развитие России: модели и проекты сборник статей Международной научно-практической конференции. Институт государственной службы и управления (ИГСУ) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2017. С. 264-270.
6. Долгих Е.А., Нарбут В.В. Состояние научного потенциала Российской Федерации на этапе институциональной реструктуризации // Львовские чтения - 2017 Сборник статей V Всероссийской научной конференции. Под научной редакцией Г.Б. Клейнера. 2017. С. 68-72.
7. Ефимова М., Долгих Е. Статистическая оценка грамотности населения России: от умения читать до ученых степеней // Вопросы статистики. 2016.
8. Ефимова М.Р. Социально-экономическая статистика// А.С. Аброскин, С.Г. Бычкова, М.А. Михайлов, Н.К. Агеева – М.: Издательство Юрайт, 2016 – 591 с.

Зверева Е.В.¹, Богданова О.Е.¹, Шайкина Л.К.²

Мотивация персонала организации как инструмент повышения эффективности ее деятельности

¹*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I*
(Россия, Санкт-Петербург)

²*Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Россия*
(Россия, Хабаровск)

doi: 10.18411/lj-02-2019-57

idsp: ljjournal-02-2019-57

Аннотация

В статье рассмотрены сущность понятия «мотивация труда» с позиций исследований различных отечественных авторов, влияние мотивации персонала на эффективность труда, определены формы материального и нематериального

стимулирования труда организации, как основной инструмент повышения производительности труда персонала.

Ключевые слова: мотивация труда, мотив труда, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, эффективность труда.

Abstract

The article deals with the essence of the concept of «labor motivation» from the standpoint of research of various domestic authors, the influence of staff motivation on labor efficiency, the forms of material and non-material stimulation of labor of the organization, as the main tool to improve staff productivity.

Keywords: labor motivation, labor motive, material incentives, non-material incentives, labor efficiency.

Важнейшим ресурсом любой организации является персонал и от того, как построен процесс управления им зависит эффективность работы, как отдельного работника, так и персонала в целом. В условиях российского рынка эффективность использования персонала имеет первостепенное значение, поскольку становится неотъемлемым условием успешности развития и конкурентоспособности любой организации. Для большинства организаций система оплаты труда обуславливает не только перспективы развития самих организаций, но и обеспечивает мотивацию персонала к эффективному труду. К сожалению, даже когда уровень благосостояния является достаточно высоким, с проблемой создания эффективной системы оплаты труда сталкиваются даже самые успешные организации. Повышение заинтересованности работников в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия, влияние грамотно подобранных методов мотивации персонала на финансовые результаты деятельности являются основными вопросами организаций в условиях рынка, ибо, гарантируют более высокую производительность труда, а также его качество.

Вопросы, связанные с мотивацией труда, всегда были и остаются актуальными в условиях функционирования и развития организаций. Наиболее распространенным определением считается, что мотивация – это побуждение человека к деятельности.

По мнению Травина В.В., Дятлова В.А. мотивация труда представляет «стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности» [2, с. 108].

Чекмарев О.П. считает, что мотивация труда – это «мотивация работающего человека или группы лиц, направленная на повышение эффективности труда организации путем соотнесения внешних и внутренних мотивообразующих факторов» [3, с. 27].

Шапиро С.А. рассматривает мотивацию трудовой деятельности, как процесс управления, а именно «процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников» [4, с. 4]. Вместе с тем, побуждают работника к трудовой деятельности различные факторы, так называемые мотиваторы. Авторы разделяют точку зрения Шапиро С.А. в том, что «мотивы труда разнообразны. Они различаются по потребностям, которые человек стремится удовлетворить посредством трудовой деятельности, по тем благам, которые потребуются человеку для удовлетворения своих потребностей, по той цене, которую работник готов заплатить за получение искомых благ. Общим из них является то, что удовлетворение потребностей всегда связано с трудовой деятельностью» [4, с. 7].

Средством же усиления мотивов к трудовой деятельности, являются формы стимулирования труда: материальное и нематериальное стимулирование. Чекмарев О.П. видит проявление материального стимулирования в том, что «работник при оговоренном объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных

материальных благ в натуральной или денежной форме. Нематериальное стимулирование проявляется в том, что работник при оговоренных виде, объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных благ в невещественной форме, не имеющих прямой денежной оценки» [3, с. 112]. Разделяя точку зрения Чекмарева О.П., авторы считают, что от четко разработанных, грамотно выстроенных методов мотивации в системе мотивации персонала организации зависит не только творческая активность работников и повышение их производительности, но и конечные результаты предприятий в области внедрения в производство инновационных процессов и различных научно-технических достижений.

Интересным является мнение Шапиро С.А. «выявить и проанализировать эффективность мотивационного управления можно по конкретным направлениям этого процесса – эффективности кадровой политики, подготовки и переподготовки кадров, повышению квалификации, сокращению сроков адаптации персонала и др.» [4, с. 133].

Рассмотрим формы материального и нематериального стимулирования труда. Материальная мотивация включает: надбавки к окладу (за профессиональное мастерство, выслугу); премии (за выполнение установленных показателей); участие в прибыли (регулярные выплаты; устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд, распределяется на категорию персонала, способной реально воздействовать на прибыль; доля этой части прибыли зависит от ранга руководителя в иерархии и определяется в процентах от его заработной платы); стипендиальные программы (выделение средств на образование; покрытие расходов на образование работника или членов его семьи); программы жилищного строительства (выделение средств на собственное строительство жилья или компенсация стоимости купленного жилья) и др.

В свою очередь, нематериальная мотивация предусматривает: карьерный рост; комфортные условия труда (открытость руководства, гибкая позиция по вопросам решения личных проблем, интерес компании к сотруднику; благоприятный климат в коллективе и наличие корпоративной культуры; имидж компании; уважение и др.

Авторами в данной статье рассматривается система мотивации и стимулирования труда персонала на примере открытого акционерного общества «Октябрьский электровагоноремонтный завод» (далее именуем ОАО «ОЭВРЗ»). ОАО «ОЭВРЗ» использует премирование, как метод стимулирования материальной заинтересованности работников. С 2015 года на предприятии действует Положение об оплате труда, материальном стимулировании, льготах и компенсациях в ОАО «ОЭВРЗ», в котором прописаны все возможные премии, доплаты и надбавки.

Применяемые виды премирования в ОАО «ОЭВРЗ»:

- ежемесячная премия за основные результаты деятельности (размер премии определяется исходя из степени выполнения установленных показателей производственно-экономической деятельности за фактически отработанное время в процентах к окладу или сдельной заработной плате в отчетном месяце);
- премия за внедрение рационализаторского предложения (изобретения) (основанием для выплаты вознаграждения является акт об использовании рационального предложения и заключение о внедрении рационального предложения);
- премия за отдельные производственные результаты (выплачивается работникам, выполнившим разовые работы для производственных нужд, ремонт лимитирующего оборудования, освоение новой продукции, методов производства);
- премия за своевременное предоставление отчетов по внутреннему аудиту (выплачивается работникам, выполняющим функции внутренних аудиторов системы менеджмента бизнеса);
- премия по результатам работы за одиннадцать месяцев (выплачивается работникам при условии выполнения предприятием годовой

производственной программы с учетом достигнутых производственных показателей и при условии соблюдения трудовой дисциплины).

Согласно вышеуказанному положению, в ОАО «ОЭВРЗ» устанавливаются следующие виды доплат и надбавок симулирующего характера: надбавка за профессиональное мастерство рабочим; персональная надбавка руководителям, специалистам и служащим; доплата за непрерывный стаж работы (выслугу лет); доплата за руководство бригадой; доплата за обучение и наставничество; надбавка за классность.

На основе проведенного анализа стимулирования и мотивации труда в ОАО «ОЭВРЗ», выявлены негативные моменты, влияющие на эффективность деятельности персонала, и как следствие, финансовые результаты организации. Основной проблемной зоной, влияющей на эффективность работы персонала, является процесс обучения. В связи с тем, что результат обучения является измеримым, можно оценить влияние этого инструмента на эффективность деятельности персонала, ибо эффективность труда отражает не только экономические результаты, но и социальные, поскольку является обобщенным показателем, характеризующим насколько плодотворен труд каждого работника организации.

Для оценки работы персонала и эффективности его использования возможно применение системы KPI (Key Performance Indicator) – ключевые показатели эффективности, т.е. система количественно измеримых индикаторов, отражающих результативность работы каждого работника. KPI – система показателей, с помощью которой работодатели оценивают результаты деятельности персонала. KPI является одним из инструментов, с помощью которого, можно проанализировать, насколько эффективно работает персонал для достижения целей компании. Отличие данной системы от обычного планового подхода в том, что показатели работы каждого отдельного работника привязывают к общим KPI всей организации (таким, как прибыль, рентабельность и др.). Цель системы – сделать так, чтобы действия персонала из разных служб, отделов не были противоречивыми и не тормозили работу специалистов из других подразделений, т.е. каждый работник вносит определенный вклад в общую цель и направление деятельности организации.

Использование KPI упрощает контроль эффективности работы всех подразделений организации, поскольку имея ключевые показатели эффективности, возрастает возможность управлять процессом и вносить в него соответствующие изменения, а также ставить перед персоналом новые цели и мотивировать к их достижению. Работа по KPI позволяет специалистам лучше понимать, что им нужно делать, чтобы быть эффективными. Под «эффективностью» понимается не только объем работ, проделанный за единицу времени, но и польза, полученная компанией от деятельности каждого работника. Данная система является новой для российских компаний и поскольку работает эффективно, она может быть внедрена в ОАО «ОЭВРЗ» и будет способствовать активной мотивации персонала. Целевая установка системы управления эффективностью включает определенные направления: повышение эффективности достижения показателей бизнес-планов; повышение уровня ответственности работников за результаты выполнения ими функциональных обязанностей; прозрачная система мотивации, основанная на оценке результатов деятельности каждого работника. Для внедрения системы необходимо в определенной последовательности провести ряд направлений деятельности (в соответствии с занимаемой должностью, квалификацией, должностной инструкцией):

1. Выбрать ключевые показатели эффективности того или иного работника.
2. Определить вес каждого показателя. Общая сумма весов должна быть равна единице или 100%.
3. Проанализировать статистические данные за определенный период по каждому показателю и составить план.
4. Провести расчет KPI для выявления результатов.

Основные группы показателей: корпоративные и индивидуальные KPI.

Корпоративные КРІ объединяют участников системы премирования и отражают общий результат: 3 ключевых финансово-экономических показателя; связаны со стратегией организации; единые для всех работников; устанавливаются и оцениваются Генеральным директором.

Структура корпоративных КРІ:

- выручка от реализации – 30%;
- финансовый результат (чистая прибыль) – 40%;
- оборачиваемость оборотных средств – 30%.

Индивидуальные КРІ отражают индивидуальный вклад работника в результаты бизнеса: отражают исполнение функций; характеризуют ключевые приоритетные проекты; могут быть «количественными» или «качественными».

Структура индивидуальных КРІ:

- функциональные (не превышение установленной величины кредитного портфеля (бизнес-план / факт);
- проектные (выполнение плана антикризисных мероприятий).

Внедрение системы КРІ поможет не только оценить эффективность труда персонала, но и стимулировать их к достижению более высоких результатов.

Эффективность любой организации оценивается степенью достижения поставленных целей развития, как в краткосрочном, так и долгосрочном периодах. Поскольку одним из главных ресурсов организации является человеческий ресурс, поэтому очевидно, что организация заинтересована в систематической оценке его эффективности. Процесс оценки эффективности персонала в ОАО «ОЭВРЗ» организован в соответствии с грамотно выстроенной системой мотивации персонала, отвечающей специфике развития организации. Таким образом, организация должна проводить непрерывную работу по определению наиболее действенных путей повышения производительности труда, а также осуществлять систематическую работу по формированию высококвалифицированного, конкурентоспособного и заинтересованного персонала в улучшении конечных результатов деятельности организации. Мотивация персонала призвана обеспечить высокий уровень его эффективности, при этом повышая не только уровень знаний работников и развития требуемых профессиональных навыков, но и сформировать у них определенную систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает рыночную стратегию развития организации в системе эффективности использования труда.

1. Журавлев П.В., Карташев С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Экзамен, 2000. – 575 с.
2. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2002. – 272 с.
3. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. СПб, 2013. – 343 с.
4. Шапиро С.А. Мотивация. Настольная книга кадровой службы. М.: ГроссМедиа, 2008. – 150 с.

Иванова О. Н., Флегонтова С.В.

Сравнительный анализ ИП за рубежом и в России (Якутии)

ФГБОУ ВО "Якутская государственная сельскохозяйственная академия"

(Россия, Якутск)

doi: 10.18411/lj-02-2019-58

idsp: ljjournal-02-2019-58

Аннотация

Данная статья посвящена анализу основных форм осуществления ИП в Великобритании, США и России (Якутии). В статье рассмотрено понятие «индивидуальное предпринимательство», а также критерии для сравнительного анализа ИП в зарубежных странах и в РФ. Для решения поставленных задач использовались