На предприятиях одной из проблем, препятствующих развитию систем управленческого учета, является отсутствие у собственников и руководства организации формулировки задач, стратегических целей и желание определить целевую систему. Переход от одной формы управления к другой осуществляется персоналом, обученным специалистами по центральным системам управления, что объясняет сложность этого порядка [5].

В настоящее время во многих отраслях наблюдается значительный рост затрат, при этом меняется и структура. Например, с появлением автоматизации и компьютеризации доля затрат на рабочую силу в производстве и услугах сокращается. В этом случае затраты на заработную плату будут заменены затратами на амортизацию.

Таким образом, управленческий учет является частью системы бухгалтерского учета предприятия, обеспечивающий управленческий аппарат информацией для планирования деятельности, принятия тактических и стратегических решений, оперативного управления, контроля деятельности организации, стимулирования работников подразделений, отдельных сотрудников внутри организации.

Многие менеджеры считают, что управленческий учет является подсистемой бухгалтерского учета и ограничивается финансовой сферой. Система управленческого учета может не контактировать с бухгалтерией и не работать с финансовыми показателями. Решение о конфигурации системы управленческого учета должно приниматься лицом, ответственным за организацию, на основе существующих требований к информации для управленческих нужд и имеющихся ресурсов, которые могут быть использованы для построения внутренней информационной системы.

Заключение.

Следовательно, хорошо организованные данные управленческого учета могут определять области наибольшего риска, узкие места в деятельности организации, недействительные или убыточные типы продуктов и услуг, а также места и методы внедрения.

Они используются для определения наиболее выгодного для данных условий ассортимента продукции и работ, цен и тарифов их продажи, пределов скидок при разных условиях сбыта и платежа, для оценки эффективности дополнительных затрат и рациональности капитальных вложений.

***

1. Баханькова, Е.Р. Бухгалтерский управленческий учет / Е.Р. Баханькова. — М.: ИЦ РИОР, ИНФРА-М, 2019. — 255 с.
2. Блэк, Д. Введение в бухгалтерский управленческий учет: Пер. с англ. / Д. Блэк. — М.: Весь Мир, ИНФРА-М, 2018. — 424 с.
3. Вахрушева, О.Б. Бухгалтерский управленческий учет / О.Б. Вахрушева. — М.: Дашков и К, 2019. — 252 с.
4. Воронова, Е.Ю. Управленческий учет: Учебник для бакалавров / Е.Ю. Воронова. — М.: Юрайт, 2018. — 551 с.
5. Иванов, В.В. Управленческий учет для эффективного менеджмента / В.В. Иванов, О.К. Хан. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 208 с.

Хамитжанов Д.В.

Значение системы мотивации труда на предприятии

*ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
(Россия, Уфа)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-94

idsp: ljjournal-03-2021-94

*Научный руководитель
Зарянин В.К.*

Аннотация

Статья посвящена проблеме использования системы мотивации как инструмента управления персоналом. Автор раскрывает некоторые методы повышения мотивации и

причины выбора того или иного метода и показывает, что это действенный инструмент для повышения производительности труда.

Ключевые слова: мотивация, иерархия, методология, конкурентоспособность, рентабельность, производительность труда

Abstract

The article is devoted to the problem of using the motivation system as a personnel management tool. The author reveals some methods of increasing productivity and the reasons for choosing one method or another and shows that this is an effective tool for increasing labor productivity.

Key words: motivation, hierarchy, methodology, competitiveness, profitability, labor productivity

Система мотивации труда персонала фирмы является одним из основных инструментов повышения производительности труда. Рациональное использование методов повышения заинтересованности в результатах позволяет сделать систему мотивации труда работников компании максимально эффективной. Качественное использование методов повышения заинтересованности в определенных результатах позволяет сделать систему мотивации труда работников фирмы наиболее эффективной.

Мотивация - это «процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутренних и внешних факторов для достижения личных, коллективных и общественных целей» [5].

В экономике России сегодня вопрос мотивации персонала приобретает наибольшую актуальность, «история экономики показывает, что предпринимательство является одним из основных факторов формирования и развития экономики с рыночным механизмом ведения хозяйства» [4, 32].

Одной из определяющих стратегических целей компании, является повышение рентабельности производства, которая может быть достигнута не только за счет внедрения новых технологий и использования инновационных технических решений, но и за счет повышения производительности. Этот показатель, в свою очередь, во многом зависит от того, насколько эффективно трудятся сотрудники и добросовестно относятся к выполнению своих трудовых функций. То есть от того, насколько эффективна система мотивации труда персонала организации.

Мотивация труда — одна из основных функций системы управления персоналом. Если эта управленческая задача на предприятии не решается, любой, даже самый мотивированный изначально сотрудник с течением времени может утратить стимул к эффективной работе. И, соответственно, наоборот — любой работник с низкой мотивированностью при грамотно организованной в компании системе управления мотивацией труда сможет работать, полностью используя имеющийся у него потенциал.

Этот показатель, в свою очередь, во многом зависит от того, насколько эффективно работают сотрудники и добросовестно относятся к выполнению своих функций, то есть от того, насколько эффективна система мотивации труда персонала компании.

У каждого человека имеется свой индивидуальный «комплект» потребностей, удовлетворить которые можно, осуществляя определенную трудовую деятельность. Ученые предлагают множество классификаций таких потребностей. Пожалуй, самой распространенной является так называемая иерархия, А. Маслоу. Он предложил рассматривать основные потребности человека как пирамиду, в основе которой лежат самые важные — физиологические. К ним относятся потребности:

- в еде,
- в тепле,
- в жилище.

Далее, от основания пирамиды к ее вершине все потребности располагаются по мере убывания важности для поддержания жизнедеятельности человека:

- потребность в безопасности (обеспечение порядка, защита);
- потребность в социуме (дружеские, родственные, общественные связи и отношения);
- потребность в признании статуса (самоуважение, уважение со стороны окружающих, признание заслуг);
- потребность в самовыражении (проявление творческих возможностей и иных проявлениях имеющегося потенциала, в том числе и профессиональных талантов)[4].

Исследования мотивации труда последних лет показали, что она как система претерпела негативные структурные изменения. Это означает, что высшие потребности отступили далеко на второй план, а поведением большинства работников управляют низшие потребности (по иерархии Маслоу), что является как следствием, так и причиной формирования специфического менталитета современного российского работника. Кроме того, мотивация подверглась и типологическим изменениям – в целом, она свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и отдачи труда при достаточной его оплате.

Анализ значения внешней среды для мотивации показал полную неэффективность традиционных систем стимулирования труда. Это связано с тем, что старые системы стимулирования разрушены, а новые еще формируются. Такие выводы дают основание говорить о кризисе мотивации на современном этапе и необходимости создания нового подхода к развитию и удовлетворению у работников высших потребностей [1].

Кроме этого, существующее в настоящее время многообразие форм собственности накладывает свой отпечаток на выбор инструментов и способов мотивирования в каждой отдельно взятой организации.

Система мотивации труда на предприятии должна формироваться с учетом данных потребностей, а в идеале, удовлетворять каждую из них. В этом случае каждый работник сможет найти полное удовлетворение своих стремлений в профессиональной деятельности. А это, в свою очередь, для работодателя оборачивается огромным плюсом, поскольку исчезает проблема текучести кадров и каждый из сотрудников мотивирован на производительный труд, который полностью отвечает его потребностям.

Чтобы система мотивации труда на предприятии действительно оказывала положительное влияние и на мотивацию всего персонала, необходимо соблюсти важные условия, к которым относятся:

- конкурентоспособность по отношению к той оплате труда, которую получают работники в целом по данной отрасли, в этом регионе и на аналогичных предприятиях;
- справедливость — устанавливаемая зависимость размера оплаты с результатом выполнения трудовой функции работника;
- своевременность — четко прослеживаемая взаимосвязь между выполнением работы и оплатой за труд;
- адекватность — размер оплаты, который компенсирует влияние вредного и опасного воздействия, физических нагрузок и других негативных факторов, обусловленных условиями труда.

Структура трудовой оплаты также зависит от корпоративных особенностей и специфики производственной деятельности компании. Но, как показывает практика, более мотивирующее воздействие имеет заработная плата, которая состоит из фиксированной и переменной части.

Руководителю следует помнить, что каждому человеку нужен свой стимул для достижения успеха. Это один из факторов, без которого мотивация становится стандартной и менее эффективной. Большинство работников ищут на работе, прежде всего, элементы защищенности. Это включает в себя такие аспекты, как четкая должностная инструкция и благоприятные условия работы, ясное понимание требований и критериев оценки, признание и уважение, работа с эффективным руководителем и лидером, который умеет принимать решения.

Материально-денежные стимулы — двигатель «прогресса», но все, же «не единственный фактор, побуждающий специалиста работать, важную роль в управлении персоналом играет и нематериальная мотивация, которая, несомненно, является мощнейшим стимулом к труду»[2].

Мотивация напрямую влияет на результаты работы. Но какими бы ни были факторы мотивации, важно, чтобы их комбинация была правильной. И то, что мотивирует человека сегодня, завтра перестает привлекать, потому что становится привычным.

Любой руководитель, желающий добиться высокой производительности труда с помощью эффективной деятельности своих подчинённых, должен позаботиться о наличии для них стимулов трудиться, поэтому главной задачей современного менеджмента является создание таких условий труда, при которых потенциал работников будет использован наилучшим образом.

***

1. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции «Управление предприятием: система мотивации персонала») // Персонал-МИКС. – 2004. – № 2;
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. - 512 с.;
3. Каюмова А.Ф. Малый и средний бизнес в Российской Федерации: становление и проблемы развития/ А.Ф. Каюмова// Тенденции развития науки и образования. Научный журнал. – 2020 - № 62-6, С 32-35;
4. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999.- 478 с.;
5. Одегов, Ю.Г., Федвенка А.А., Дашкова Е.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-практическое пособие. - М.: Альфа-Пресс. - 2009. - 336 с.