



Munich Personal RePEc Archive

# Motivation of workers industrial enterprises

Ogai, Yulia

Omsk state technical university

15 June 2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/94496/>  
MPRA Paper No. 94496, posted 15 Jun 2019 13:11 UTC

# МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

## MOTIVATION OF WORKERS INDUSTRIAL ENTERPRISES

Юлия Игоревна Огай,  
Омский государственный технический университет

***Аннотация:** В статье рассматриваются особенности систем мотивации работников на промышленном предприятии. На базе рассмотренной характеристики сделаны выводы о целесообразности соединения существующих систем мотивации на промышленных предприятиях.*

***Annotation:** The article discusses the features of employee motivation systems an industrial enterprise. On the basis of the considered characteristics, conclusions are drawn on the expediency of combining the existing motivation systems in industrial enterprises.*

***Ключевые слова:** стимулирование труда, система менеджмента качества*  
***Keywords:** labor incentives, quality management system*

Мотивация – это психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию и активность, которая в свою очередь побуждает персонал к действию и совершению какой-либо работы. Грамотная мотивация помогает работнику более эффективно выполнять свою работу. Правильно используемая система мотивация является серьезным и мощным оружием в конкурентной борьбе.

Одной из главных задач для всех форм собственности – это поиск результативных и эффективных методов управления трудом, в свою очередь данные методы обеспечат предприятие высококвалифицированными кадрами, которые будут снабжать предприятие наиболее качественной продукцией. Система мотивации промышленного предприятия представляет собой совокупность материальных, а также нематериальных методов стимулирования, которые используют организации для того, чтобы обеспечить качественную и результативную работу всего своего персонала, а также добиться от работников высокопроизводительного труда [3, с. 89].

Руководителю важно помнить то, что для мотивации работников не существует определенных методов, ведь то, что может мотивировать одного человека, для другого может не иметь никакого значения. Исходя из этого, можно сделать вывод, что мотивация индивидуальна. Мотивация может меняться от типа личности, от внутренних установок конкретного сотрудника, от ситуации на предприятии, а также от многих других факторов [4; с. 102]. Можно выделить основные системы мотивации на промышленных предприятиях, такие как:

1. Система материальной мотивации (прямая) – состоит из базового оклада и премиальных. Система прямой материальной мотивации фактически равна системе оплаты труда. Главным мотивирующим фактором в данной системе являются именно премии. Законодательство не обязывает организации премировать своих работников и поощрять их за хорошо выполненную работу, оставляя эту сферу полностью на организацию. Продуманная система премирования – это проверенный и эффективный способ улучшить общие показатели работы персонала, а в конечном итоге и всей

организации, повысив при этом качество изготавливаемой продукции. Для этой системы выполняются несколько этапов, таких как:

- анализирование рабочих мест персонала;
- разработка принципа уровней должностей;
- составления расписания организации.

По мере роста предприятия и прохождения нескольких циклов развития, роль системы оплаты труда значительно возрастает. Формировать эффективную систему оплаты труда нужно на ранних стадиях развития предприятия.

2. Система материальной мотивации (косвенная) – представляет собой пакет компенсаций, которые даются работнику в зависимости от уровня его должности, авторитета, а также профессионализма. Эту систему можно разбить на два раздела:

- обязательные права: оплата больничных листов, обязательное медицинское страхование, оплата ежегодных отпусков;
- добровольные права: оплата дополнительных выходных дней, оплата дополнительного образования работников, компенсация услуг сотовой связи.

3. Система нематериальной мотивации – это совокупность внешних стимулов, которые не содержат в себе материальный характер, эти стимулы используются в компании для поддержания результативности труда сотрудников. Система делится на два метода мотивации:

- традиционный метод мотивации: обеспечивается карьерный рост сотрудников, создается гибкий график, упоминание имени сотрудника при выполнении им какой-либо работы;
- нетрадиционный метод мотивации: предоставление дополнительных дней отдыха, подарки на юбилей и различные праздники.

Проанализировав и изучив основные системы мотивации, существующих на промышленных предприятиях, стоит рассмотреть характеристику как слабых, так и сильных сторон этих систем, для того чтобы дать точную оценку и выявить какая система является наиболее эффективной.

Характеристика показывает, что каждая из систем не является идеальной и применяется в строго определенных ситуациях. На большинстве предприятий промышленности главенствующую роль играет именно материальная часть системы мотивации. Однако же в современном мире молодых специалистов и рабочих тяжело побудить к качественному выполнению своей работы только материальной составляющей, потому что любой персонал нужно заинтересовать и постоянно мотивировать, для того чтобы работа была более результативной. Именно поэтому все большее развитие получает система нематериальной мотивации. Благодаря грамотному комбинированию всех систем мотивации повышается качество труда, а соответственно, и качество произведенной работниками продукции. Также для повышения качества продукции и для поднятия стимула работников к эффективному труду нужно внедрять информационную составляющую в промышленные предприятия. Построение системы мотивации, основанной на технической или же информационной составляющей достигается выполнением нескольких этапов:

1. Четкое понимание требований руководства к качеству продукции.
2. Прописываются оклады и разрабатывается положение о премиях.

3. Определяется комплекс не денежных компенсаций работникам, которые связаны с качественно выполненной работой.

4. Определяются методы нематериального стимулирования, которые станут наиболее эффективными на предприятии.

5. Разрабатывается перечень действий, необходимых работникам для качественного выполнения поставленных целей предприятия.

Таблица 1

Характеристика слабых и сильных сторон систем мотиваций

Система прямой материальной мотивации	
<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тесная взаимосвязь между качеством произведенной продукции и заработной платы, которую получит работник.</li> <li>2. Ясность и простота системы для всех работников.</li> </ol>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие инноваций в управлении персоналом.</li> <li>2. Сильные различия в зарплате у работников.</li> </ol>
Система косвенной материальной мотивации	
<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий уровень производительности труда.</li> </ol>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сложна в понимании для разных слоев работников.</li> <li>2. Социальные льготы мало зависят от личных заслуг работника.</li> </ol>
Система нематериальной мотивации	
<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий уровень лояльности персонала.</li> <li>2. Высокий уровень образования и навыков у персонала.</li> <li>3. Готовность персонала к получению новых знаний для достижения конкурентных преимуществ над другими работниками.</li> <li>4. Высокий уровень качества продукции.</li> </ol>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Переманивание персонала со стороны конкурентов.</li> <li>2. Сложна в понимании для работников.</li> </ol>

В итоге, материальная часть мотивации дает возможность обеспечить работников стабильным заработком при условии выполнения работы на самом высоком уровне. Косвенные материальные и нематериальные составляющие системы мотивации способствуют снижению текучести кадров. Благодаря мотивации привлекаются более квалифицированные специалисты заинтересованные в качественном и результативном труде. Информационная же составляющая формирует у персонала лояльность к предприятию и к руководителям и исходя из этого работники начинают более трепетно относиться к своей работе, стараясь наиболее качественно выполнить свою работу. Тем

самым, лишь грамотное сочетание всех систем мотивации смогут принести предприятию высококвалифицированные кадры и качественно выполненную работу с качественной произведенной продукцией.

#### **Библиографический список**

1. Вахромов Е.Е. Психологические концепции развития человека. – М.: Международная педагогическая академия, 2011. – 162 с.
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 440 с.
3. Варенов А.В. Мотивация персонала. Игра или работа. – М.: ЮРАЙТ, 2012. – 160 с.
4. Верещагина Л.А. Психология потребностей и мотивация персонала. – М.: ЮРАЙТ, 2012. – 156 с.
5. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала. – М.: МарТ, 2011. – 224 с.
6. Калужский М.Л. Генезис цивитальной организации: идеология нового мира. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 407 с.