

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НАУЧНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Черненко И.Ю., к.э.н., доц.

*Смоленский институт экономики – филиал Санкт-Петербургского
университета технологий управления и экономики,
г. Смоленск, Российская Федерация*

Реферат. В статье проведен сравнительный анализ рациональной модели трудовых отношений (высокопроизводительная организационная культура) с обычными системами оплаты труда. Сделаны выводы об эффективности использования разработанной модели.

Ключевые слова: дисциплина, трудовой коллектив, человеческие ресурсы, модель научной мотивации труда.

В современных экономических условиях практическая модель научной мотивации труда позволяет существенно повысить дисциплину всего персонала, до четырех раз повысить производительность труда каждого работника, благодаря чему значительно снизить издержки, повысить конкурентоспособность продукции (работ, услуг) и, как следствие, увеличить продажи и прибыль.

Общеизвестно о высокой дисциплине и работоспособности немецких и японских работников. Благодаря этим качествам они трудятся в четыре раза производительнее россиян. Это также подтверждают аналитики McKinsey&Co, которые считают, что «...по сравнению с лидирующими мировыми экономиками на российских предприятиях, можно сказать, пользу приносит всего четверть сотрудников, остальные в лучшем случае работают в ноль».

Практика многих лет подтверждает – россияне могут работать лучше работников многих высокоразвитых стран, в том числе японцев и немцев.

Низкая производительность труда российского персонала в первую очередь связана с нерешенностью проблемы мотивации. Все общепринятые в России системы оплаты труда (сдельные, повременные, окладно-премиальные, в том числе на основе KPI и др.) и его стимулирования, не достаточно эффективны, приблизительно на 25 %. Соответственно, персонал работает с такой же низкой производительностью, не более чем на 25 %.

Трудовой коллектив приводит в движение все материальные, финансовые и информационные потоки организаций: эксплуатирует технику и оборудование, производит продукцию, ведет учет, обслуживает клиентов, и т.д. И если он (персонал) недисциплинирован и низкопроизводителен, соответственно, неудовлетворительно справляется со своими функциями, в итоге порождается множество организационных и экономических проблем.

Человеческие ресурсы являются единственным активным элементом в любой организационной и производственной системе, без создания дисциплинированного высокопроизводительного коллектива все попытки что-либо улучшить в российских организациях становятся практически бесполезными. Это касается и внедрения бережливого производства, и внедрения ISO, и автоматизации бизнес-процессов, и модернизации оборудования. Ничего не работает так, как должно работать.

Решать все вышеуказанные проблемы, создав высокопроизводительный трудовой коллектив на основе существующего коллектива, впервые позволяет практическая модель научной мотивации труда, которая в четыре раза эффективнее любой из общепринятых систем оплаты и стимулирования труда.

Являясь простой и удобной в применении, практическая модель научной мотивации труда позволяет существенно повысить дисциплину всего персонала, до четырех раз повысить производительность труда каждого работника, благодаря чему значительно снизить издержки, повысить конкурентоспособность продукции (работ, услуг) и, как следствие, увеличить продажи и прибыль.

Научная мотивация труда – это научно обоснованное решение проблемы управления персоналом, гарантирующее результат. Сегодня она успешно используется на более чем

800 предприятиях России численностью от ста до нескольких тысяч человек. Результат – трудовые коллективы становятся высокопроизводительными, предприятия кратно повышают свою эффективность и прибыльность.

Для повышения производительности труда каждый работник должен быть не только дисциплинированным и исполнительным, руководители организаций должны таким образом регулировать трудовые отношения, чтобы у сотрудников не возникало желания трудиться, что называется «спустя рукава». В связи с этим создана Рациональная модель трудовых отношений, полностью соответствующая Трудовому Кодексу РФ.

Составными элементами данной модели являются унифицированная тарифная система, унифицированная результирующая система и система участия персонала в доходах, что позволяет достигать высокого уровня трудовой, производственной и исполнительской дисциплины на каждом рабочем месте за счет правильного регулирования трудовых отношений и использования эффективной системы оплаты труда.

На более эффективное регулирование трудовых отношений влияют не только строгая дисциплина и порядок, неукоснительное подчинение каждого работника своему непосредственному начальнику, а также единые правила сотрудничества для всего персонала и, что не маловажно, соответствие денежного вознаграждения затратам труда.

На предприятиях, внедривших рациональную модель трудовых отношений, сформирована организационная культура, подобная организационной культуре ведущих мировых компаний. Результат – повышение трудовой дисциплины, исполнительность персонала, слаженная работа предприятия, рост производительности труда.

На рисунке 1 представлено сравнение Рациональной модели трудовых отношений (высокопроизводительная организационная культура) с обычными системами оплаты труда.

Группы факторов стимулирования	Высокопроизводительная организационная культура	Окладная система оплаты труда	Сдельная система оплаты труда	Окладно-премиальная система на основе KPI
Стимулирование интенсивности (эффективности) труда по показателям	✓	–	✓	✓
Стимулирование освоения эффективных методов работы	✓	–	–	–
Стимулирование гибкости и рациональности труда	✓	–	–	–
Стимулирование исполнительности персонала	✓	–	–	–
Стимулирование соблюдения трудовой дисциплины	✓	–	–	–
Стимулирование эффективного взаимодействия персонала по горизонтали	✓	–	–	–
Стимулирование лояльности работников по отношению к руководителям	✓	–	–	–
Эффективные рычаги управления для руководителей	✓	–	–	–
РЕЗУЛЬТАТ	✓	–	–	–

Рисунок 1 – Сравнение систем оплаты труда по группам факторов стимулирования

Следует вывод, что рациональная модель трудовых отношений закрывает все вопросы по всем группам факторов стимулирования, в то время как распространенные в России системы оплаты труда имеют чрезвычайно ограниченный набор стимулов, а поэтому согласно закону ограничивающего фактора не могут в принципе дать результат.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> – Дата доступа: 28.03.2023.
2. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 486 с.
3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 249 с.
4. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.
5. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. – Режим доступа: [https://ibooks.ru.](https://ibooks.ru/) – Дата доступа: 27.03.2023.