

- 2-х частях. 2019. С. 31-34.
3. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Обучение персонала в условиях дистанционной занятости // В сборнике: Россия и мир: развитие цивилизаций. Преобразования цивилизационных ценностей в современном мире. Материалы XI международной научно-практической конференции: В 2-х ч.. Москва, 2021. С. 109-112.
 4. Матюнин Л.В., Шолотонова Е.С., Чашина Я.О. Основные способы сохранения работоспособности команды из разных поколений // В сборнике: Современные тенденции управления и экономики в России и мире: цивилизационный аспект. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Москва, 2022. С. 191-200.
 5. Матюнин Л.В., Чекан А.А. Повышение эффективности развития персонала организации через развитие поликомпетенций // В сборнике: Современная экономика России: достижения, актуальные проблемы и перспективы развития. Сборник материалов Всероссийской научной конференции, посвященной памяти профессора Н.Г. Нечаева. 2019. С. 86-91.
 6. Федотова М.А., Чекан А.А. Повышение эффективности результатов работы персонала на базе ценностей компании // Московский экономический журнал. 2020. № 11. С. 60.
 7. Шарян Э.Г. Тренинг как способ профессионального и личностного развития сотрудника в организации / Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2019. № 4. С. 82-88.

УДК 331.108.26

Романюк Н.В., Билан Е.В.

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
Донецк, Российская Федерация*

Romanyuk N.V., Bilan E.V.

*Donetsk National Technical University,
Donetsk, Russian Federation*

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

MOTIVATION OF THE PERSONNEL OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

Аннотация. Статья посвящена вопросам мотивации персонала промышленного предприятия. В частности, рассмотрены проблемы внутренней среды промышленных предприятий и особенности их работников, а также направления стимулирования персонала таких предприятий.

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, промышленное предприятие, человеческие ресурсы, производительность труда.

Abstract. The article is devoted to the issues of motivation of the personnel of an industrial enterprise. In particular, the problems of the internal environment of industrial enterprises and the characteristics of their employees, as well as ways to stimulate the personnel of such enterprises, are considered.

Keywords: motivation, personnel management, industrial enterprise, natural resources,

Постановка проблемы. В современную эпоху стремительного научно-технического развития и нестабильности внешней среды все большее значение придается цифровизации экономики, созданию новых технологий на производстве, роботизации и т.п., однако значимость и ценность человеческих ресурсов в трудовом процессе все еще неоспоримо остается важнейшей его составляющей. Именно от сотрудников того или иного предприятия в первую очередь зависит его успех и конкурентоспособность на рынке труда [1].

Стоит отметить, что эффективность работников зависит по большей части от их удовлетворенности работой на конкретном предприятии. Удовлетворенность заработной платой, условиями труда, бонусами от работодателя и общей лояльностью организации к своим работникам, что в совокупности будет называться одним общим термином – мотивация и напрямую влияет на самоотдачу работника, а, следовательно, и на производительность труда на предприятии.

Производительность труда является одним из главных показателей результативности деятельности промышленного предприятия. Производительность труда – это эффективность труда в процессе производства, которая может измеряться временем, затраченным на изготовление единицы продукции, либо количеством изготовленной продукции за единицу времени. Специалист в области экономики А. Кибанов [2] отмечает особую важность вышеупомянутого показателя. Рост производительности труда благоприятно отражается на заработной плате сотрудников, а также их общей удовлетворенности трудом.

В современной России существует ряд проблем, в результате которых в стране отмечается низкая производительность труда, особенно по сравнению с другими странами. Одна из главных проблем данной тенденции – низкая эффективность системы организации труда на производстве.

Особую значимость вопросы эффективного использования трудовых ресурсов приобретают в условиях нынешней нестабильности внешней среды. В основе эффективности деятельности предприятия лежит рациональная организация управления, а обеспечение максимально эффективного использования человеческих ресурсов – ключевая задача в деятельности любого руководителя. Важная роль в данном процессе отводится системе управления персоналом и одному из ее базовых механизмов – мотивации [3].

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Мотивация труда является неотъемлемой частью деятельности менеджмента предприятия, ее изучению посвятили свои труды многие известные деятели науки, такие как Маслоу, А. Кибанов, Ф. Тейлор, В. Жигалов, Н. Мартыненко и другие [4].

Цель исследования. Целью исследования является рассмотрение особенностей мотивации труда на промышленных предприятиях, с учетом специфики внутренней среды предприятий промышленной сферы и особенностей персонала таких предприятий.

Основные результаты исследования. Для увеличения и роста производительности труда на предприятии важно использовать как материальное, так и нематериальное стимулирование персонала (рис. 1).

Однако говорить об общих теоретических аспектах мотивации в этой статье мы не будем, т.к. данная информация в полном объеме представлена в многочисленных публикациях на эту тему, чего нельзя сказать о мотивации персонала промышленных предприятий и о проблемах с этим связанных, к которым мы перейдем далее.

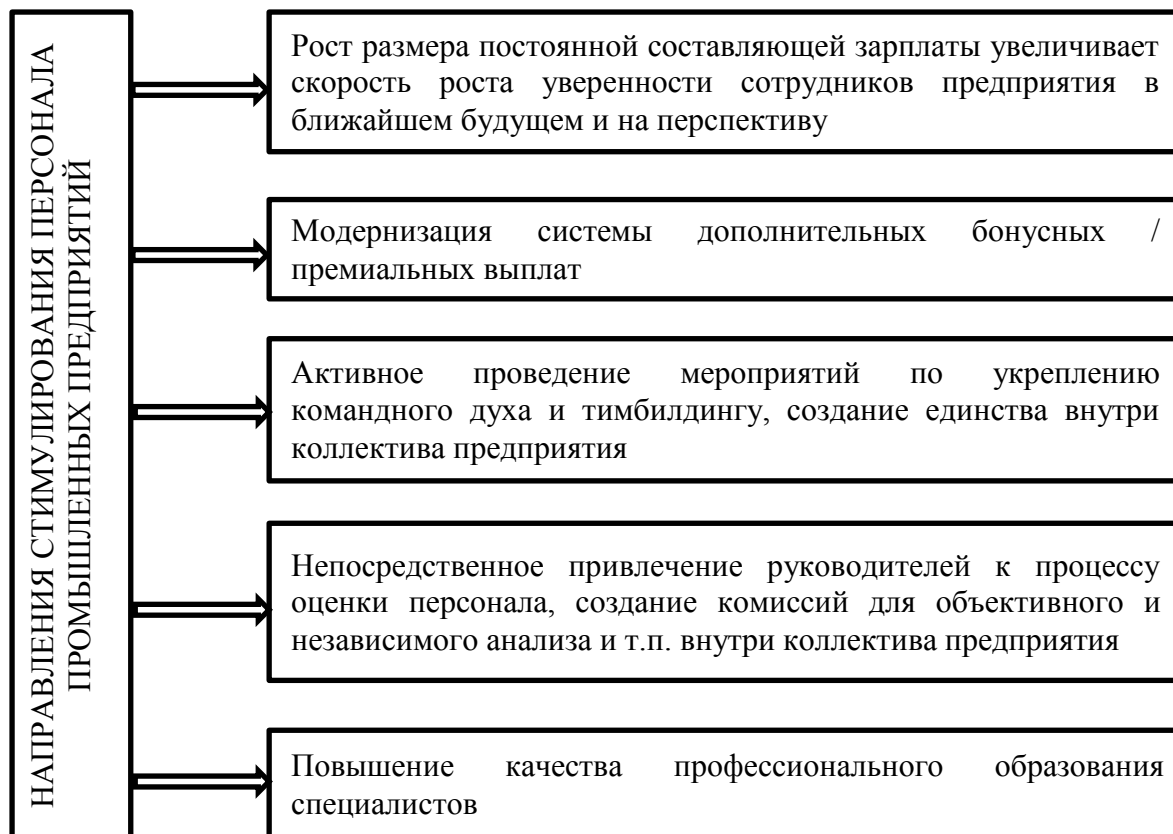


Рис. 1. Направления стимулирования персонала промышленных предприятий

На многих промышленных предприятиях из-за редкого обновления кадров складывается определенный микроклимат, богатый стереотипами, который очень сложно нарушить и «расшевелить» работников, поэтому очень важно использовать современные подходы к управлению человеческими ресурсами, которые обязательно должны включать в себя методы мотивации, учитывая при этом специфику промышленных предприятий и их работников.

Углубляясь в тему статьи, необходимо отметить, что внедрение систем мотиваций на промышленных предприятиях отличается от аналогичного процесса в других секторах экономики, т.к. работники промышленных предприятий имеют определенную специфику. Так, например, на промышленных предприятиях обычно более низкая текучесть кадров, т.к. работники здесь ценят стабильность, присутствует даже преемственность поколений, нередко работают целые «династии» [5].

Ниже выделены, по мнению авторов, самые главные, из описанных на данный момент [6], особенности персонала промышленных предприятий, которые объединены в несколько категорий (рис. 2), а также их описания.

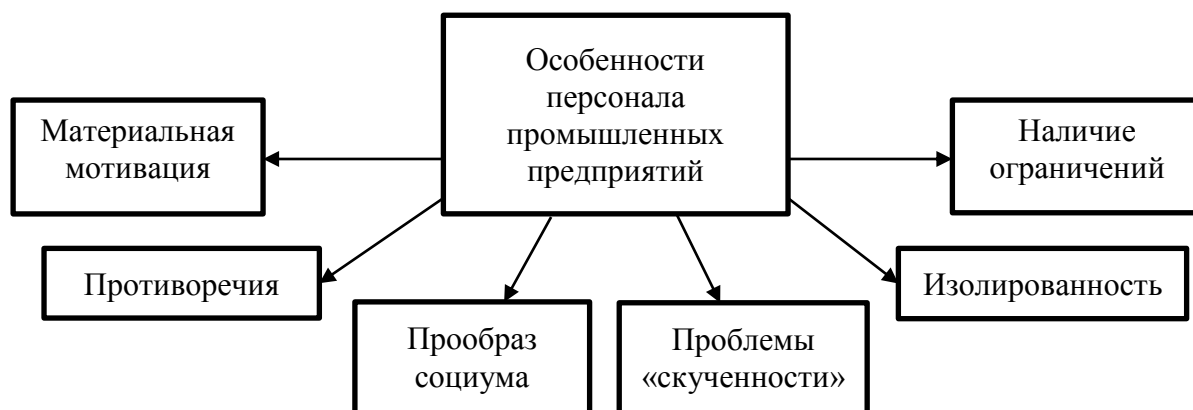


Рис. 2. Особенности персонала промышленных предприятий

Материальная мотивация. «Преимуществом работы на промышленном предприятии является, конечно, стабильность и стабильный рост сектора этой экономики», - отмечает Глава департамента инвестиционной и промышленной политики Москвы Александр Прохоров в одном из своих интервью [7]. Заработная плата работников промышленных предприятий традиционно не самая высокая, однако, люди продолжают держаться за свои места, т.к. эти места, по их мнению, гарантируют им стабильность получения заработной платы, что, учитывая прошлое отечественной экономики, является для многих важнейшим фактором. Также стоит отметить фактор традиций на промышленных предприятиях, зачастую здесь образуются целые «рабочие династии» в силу привычки добросовестно работать долгие года в расчете на мало весомую в наше время «выслугу лет».

Наличие ограничений. На работников промышленных предприятий накладывается ряд ограничений внутренней средой предприятия, что делает неэффективными некоторые из широко применяемых в других сферах теорий мотивации. Так, работники, создающие, например, новые технологии и перспективную технику, испытывают ограничение в своей самореализации, т.к. это может противоречить целям организации. Несогласованность организационных ограничений с творческим характером деятельности работника может существенно отражаться на эффективности высокотехнологичных производств.

Противоречия. Классическое противоречие «между трудом и капиталом», все еще присутствующее в современном обществе, зачастую переносится из внешней во внутреннюю среду промышленного предприятия. Последствием данного процесса является развитие классового самосознания внутри организации, разделение на «мы» и «они», что существенно затрудняет процесс мотивации.

Прообраз социума. В больших коллективах, в большей степени, чем в малых, реализуются явления, имеющие своим прообразом соответствующие процессы в социуме в целом. Попадая во внутреннюю среду промышленного предприятия такие явления становятся устойчивыми элементами внутренней среды. К ним можно отнести nepoтизм, перенесение личных симпатий и антипатий в производственные отношения и т.д.

Проблемы изолированности. Специфика внутренней среды промышленного предприятия чаще всего предполагает изолированность от внешней, что приводит к снижению творческого потенциала работников в силу снижения разнообразия жизненных впечатлений. Этот фактор негативно сказывается на предприятиях, где от работников требуется создание дополнительных конкурентных преимуществ производимой продукции.

Проблемы «скученности». В силу «скученности», «сосредоточенности» персонала на крупном промышленном предприятии, усугубляются и набирают силу явления «социальной лени», реализации модели «безбилетного проезда», мотивационные потери, основанные на несправедливости, и другие групповые ограничения мотивации. В частности, мотивационная несправедливость характеризуется тем, что, если квалификация работника выше, чем у коллеги, но получают они одинаково, то люди начинают бороться с такой несправедливостью, уменьшая свои усилия. По-видимому, при этом, они полагают, что в результате их общий вклад будет более сопоставим с вкладом коллег. Этот подход соответствует теории справедливости и существенно снижает эффективность деятельности персонала.

В то же время некоторые особенности внутренней среды промышленных предприятий можно использовать во благо. Так, например, работники предприятий, в которых сложилась «промышленная» организационная структура, могут трудиться очень активно, чтобы соответствовать этой структуре и не чувствовать себя изгоем.

Немаловажно отметить, что результат от правильно выбранной системы мотивации для сотрудников промышленного предприятия можно увидеть в конце отчетного периода. Данный процесс должен отразиться в изменениях производительности труда работников.

В случае ухудшения показателей, менеджерам необходимо внести изменения в действующую систему мотивации, проанализировав, ранее допущенные ошибки. По оценке результативности труда сотрудников промышленных предприятий, возможно определить, для каких групп работников требуется большее вмешательство в систему мотивации со стороны руководства. Также не исключено установление и укрепление деловых взаимоотношений между руководителями и подчиненными с помощью обсуждений результатов и оценки их деятельности [5].

Выводы. Таким образом, для повышения эффективности и производительности промышленных предприятий необходимо уделять большое внимание мотивационным аспектам, ведь на промышленных предприятиях работник оказывает непосредственное влияние на конечный продукт [8].

Однако в процессе мотивирования работника такого предприятия следует учитывать не только особенности конкретного индивидуума, но и особенности внутренней среды промышленного предприятия, которая зачастую значительно отличается от среды внутри предприятий других секторов экономики.

Руководителям любых предприятий нужно помнить, что мотивация персонала, особенно промышленного предприятия, — это сложный и многогранный процесс, только при умелом ведении которого можно достичь стратегических целей организации. Мотивация персонала один из важнейших механизмов эффективного управления человеческими ресурсами, ведь именно благодаря мотивации, внутренней или внешней, у человека появляется желание работать на пользу конкретной организации, тем самым помогая ей в достижении намеченных целей.

Список литературы

1. Романюк, Н. В. Стратегическое управление персоналом в современных условиях / Н. В. Романюк // Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства : материалы IV Международной научно-практической конференции : в 7 т., Макеевка, 15 апреля 2021 года. Том III. – Макеевка: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донбасская аграрная академия», 2021. – С. 373-377.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пос. / А. Я. Кибанов – М.: КНОРУС, 2018. 202 с.
3. Гребенцов, П. А. Особенности мотивации труда персонала промышленных предприятий / П. А. Гребенцов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 7 (193). — С. 54-57. [Электронный ресурс]. — URL: <https://moluch.ru/archive/193/48457/> (дата обращения: 06.03.2023).
4. Harchishina O.. Personnel Motivation Based on the Theory of Organizational Culture // Economy. Management. Innovations. — 2016. — № 1. — С. 22–24.
5. Архипова, А. Д. Внедрение систем мотивации на промышленных предприятиях России / А. Д. Архипова // Экономика в промышленности. – 2013. - № 2). — С. 58-62. [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyyanaliz-sistem> (дата обращения: 20.01.2021).
6. Холодков, А. В., Карпова, Е.В., Сурков, С.А. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий // Управление персоналом. - 2008. - №12 [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?1644> (дата обращения: 11.03.2023).
7. Программа «Цели и средства» // Коммерсантъ [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4920272> (дата обращения: 07.03.2023).
8. Романюк, Н. В. Особенности мотивации персонала на предприятиях различных сфер деятельности / Н. В. Романюк, Ю. В. Владыченко // Теория и практика финансово-хозяйственной деятельности предприятий различных отраслей : Сборник трудов II Национальной научно-практической конференции, Керчь, 27 октября 2020 года / под общ. ред. Е.П. Масюткина. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2020. – С. 369-374.