

**Боташев Руслан Азаматович,**  
доцент кафедры экономики и прикладной информатики,  
Карачаево-Черкесский государственный университет  
имени У.Д. Алиева, г. Карачаевск, Россия

## ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

**Аннотация:** В данной статье рассматриваются пути решения проблемы взаимосвязи мотивации труда и повышения производительности труда персонала, так как хозяйственная деятельность предприятия находится в прямой зависимости от правильной организации, оплаты и мотивации труда.

В статье также рассматриваются актуальные методы, способы и система мотивации труда персонала, а также изучаются и анализируются основные принципы мотивации персонала. Приоритетное внимание в статье обращается на разработку мероприятий по повышению уровня мотивации производительности труда на фирмах разной формы собственности.

**Ключевые слова:** труд, стоимость труда, интенсивность и производительность труда, мотивация труда, виды и формы оплаты труда, модель мотивации труда, система стимулирования труда, научная организация труда.

В настоящее время в связи с усилением воздействия зарубежных санкций правительство нашей страны оказывает усиленное внимание проблеме повышения производительности труда в сфере материального производства. Это связано с тем, что производительность труда является одним из значимых драйверов экономического роста.

По оценкам ведущих экспертов, производительность труда в России в настоящее время в три раза ниже, чем в индустриально развитых странах. Поэтому главой государства перед Правительством поставлена сложнейшая задача, к 2030 году повысить производительность труда в три-четыре раза, чтобы войти в число пяти экономически развитых стран планеты.

Поэтому статья посвящена исследованию закономерностей роста производительности труда, а также многофакторной функциональной связи производительности труда с повышением трудовой мотивации и другими факторами.

По нашему мнению механизм торможения роста производительности труда в нашей стране состоит из четырёх основных элементов:

1. стоимость рабочей силы в нашей стране недооценена и не соответствует уровню квалификации кадров, занятых в материальной и нематериальной сфере экономики; известно, что в развитых странах доля заработной платы в стоимости выпущенной продукции или выполненной работы (услуги) составляет в среднем 50-60%, а у нас - 22-25 %;

2. недостаточный уровень инвестирования приоритетных отраслей и неэффективное использование привлечённых инвестиций;

3. отсутствие эффективной системы стимулирования вложения средств в основной капитал предприятий, хотя давно известно, что именно оснащение предприятий высокопроизводительной техникой и новыми технологиями является ключевым фактором повышения производительности труда;

4. полное отсутствие системы организации труда на научной основе.



Дальнейшее исследование проблемы эффективности производительности труда показало, что производительность труда является критерием оценки эффективности работы трудового коллектива, а также позволяет оценить эффективность функционирования системы организации труда и заработной платы на предприятии.

Благодаря применению метода стоимостной оценки и метода корреляционно-регрессионного анализа нам удалось сопоставить труд разных работников и выяснить долю вклада каждого работника в получении прибыли предприятия. Так, в процессе проведения корреляционно-регрессионного факторного анализа связи годовой производительности труда (в расчете на одного рабочего) и выручки от продаж (в расчете на одного рабочего) на предприятии ЗАО «ФОТОН» было получено уравнение парной линейной регрессии

$$\hat{y}_i = 3,1 + 1,448x \quad (1)$$

Полученное значение коэффициента регрессии означает, что на предприятии увеличение выручки от продаж в среднем на 1 тыс. руб. ведет к росту производительности труда в среднем на 1,448 тыс. руб. Заметим, что полученное в нашем исследовании значение коэффициента корреляции (0,98) достаточно близко к 1. Это означает, что данный коэффициент корреляции с большой точностью характеризует весьма сильную взаимосвязь между производительностью труда и выручкой от продаж продукции [10, с.26].

Немаловажное значение в повышении производительности труда имеет и фактор «Трудовая мотивация».

Следует заметить, что в настоящее время разработано большое количество моделей мотивации труда, где авторами являются известные учёные: А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Кэрролл, Т. Митчелл, Э. Лоулер, Э. Мэйо, М. Грегор, Ф. Тейлор, А. Макаренко, В. Андреев и другие.

В работах авторов проблема воздействия мотивационных факторов на повышение производительности труда увязывается также с формированием

и учётом особенностей социально-трудовых взаимоотношений в каждой стране. Исследования авторов говорят также о появлении всё новых трудностей в сфере практического применения моделей мотивации труда. Решение подобных проблем в условиях рыночных отношений становится одной из значимых условий повышения конкурентоспособности продукции и финансовой устойчивости фирм и динамичного развития национальной экономики.

На наш взгляд, дело в том, что производительность труда в большинстве сфер экономики низка не оттого, что люди плохо работают, а из-за проблем в умении управления трудом. Заметим, что система управления трудом должна включать четыре ключевых элемента:

- 1) создание условий, необходимых для высокопроизводительного труда;
- 2) чёткое планирование производительности труда;
- 3) жёсткий контроль над выполнением задания в установленные сроки;
- 4) материальное и моральное поощрение за труд (достойный труд должен быть достойно оплачен!).

Исследования учёных показывают, что в нашей стране во многих предприятиях производительность низка из-за применения устаревших технологий и методов управления. Однако, следует заметить, что интенсивность труда при этом намного выше, чем на современных предприятиях. Дело в том, что работник не может сам повлиять на уровень организации труда, а также на внедрение современного оборудования. С другой стороны, техническое перевооружение связано с сокращением излишнего числа рабочих мест.

По нашему мнению, главные причины перекосов в сфере занятости коренятся не в рынке труда, а в неэффективности функционирования системы всего государственного управления. Дело, видимо, в том, что в нашей стране имеет место некая законсервированность



ситуации: деньги от нефти и природного газа есть, налоговые поступления в казну есть... Но люди видят, что эти деньги распределяются по «своим», смотрят на это – и демотивируются.

Исследования учёных показывают, что разработанные в настоящее время модели мотивации труда многообразны по своей направленности и производительности. Поэтому проблема выбора простой и экономически эффективной модели мотивации труда становится трудно разрешимой.

Всем известно, что, если работника правильно мотивировать, то он начинает работать гораздо лучше, чем раньше. Изменение отношения к труду, в свою очередь, повышает уровень рентабельности фирмы. Важным побудительным мотивом повышения трудовой активности работника является также желание к удовлетворению своих нужд, необходимых для повышения уровня и качества своей жизни. Для этого в обществе должна действовать эффективная система стимулирования труда.

На наш взгляд, чтобы модель мотивации труда стала мощным мотивационным инструментом системы стимулирования, она должна формироваться на основе следующих принципов:

1. работа для индивида должна быть важной;
2. работник должен быть свободным и независимым;
- 3) должен быть контроль качества выполненной работы;
- 4) достойный труд должен быть достойно вознаграждён.

Следует отметить, что в условиях современной инновационной информационной экономики основное значение в повышении мотивации трудовой деятельности имеет творческое начало. Стоит также сказать, что в экономически развитых странах доля работников, труд которых связан с творческим подходом, составляет более половины трудового потенциала страны. Следует заметить, что, творческая работа позволяет человеку реализовать свои способности, навыки и знания.

Важным фактором повышения производительности в сфере материального производства является связь производства с наукой, так как наука является ядром развития производства. Поэтому труд учёных, инженеров и рабочих, занятых разработкой и испытанием образцов новой техники, технологий и изготовлением наукоёмких изделий, т.е. опытно-конструкторскими работами (НИР и ОКР), должен быть надлежащим образом организован и достойно оплачен.

В процессе дальнейшего исследования проблемы мотивации труда мы пришли к выводу, что следует выделить следующие пути решения этих проблем:

1. необходимо разработать новую систему пропаганды престижности труда передовиков производства, которые, как правило, повышают производительность труда общества;
2. необходимо вернуть соревновательный характер труда (организация соцсоревнования и т.д.);
3. необходимо усилить общественную значимость званий, категорий, разрядов, а также различных наград; необходимо отказаться от их формального присвоения;
4. необходимо вернуть процедуру реальной аттестации работников, а также систему организации конкурсов по замещению должностей;

Важным мотиватором трудовой деятельности может стать поэтапное повышение заработной платы. По этому вопросу среди учёных существует мнение, что повышение заработной платы приведёт к росту уровня инфляции. Однако, в индустриально развитых странах доля заработной платы в стоимости продукции составляет 50-60 % (в России 23-25%) и не влияет на уровень инфляции заметно. По нашему мнению, для повышения уровня заработной платы необходимо повысить долю затрат на оплату труда в рамках себестоимости продукции за счёт снижения доли других статей затрат без общего повышения цены продукта.



Стоит также заметить, что значительный разрыв в уровне заработной платы по сравнению с нетрудовыми доходами отечественных олигархов, сильно демотивирует российского работника.

Следует также отметить необходимость срочного введения усовершенствованного варианта прогрессивной шкалы на доходы и собственность. Шкала, которую собирается ввести Правительство с 1 января 2025 года, по нашему мнению, является неэффективной, так как на доходы 200 тысяч рублей в месяц (2,4 млн. в год) устанавливается НДФЛ в размере 13%, выше – только 15%. На наш взгляд, социально справедливая шкала должна быть следующей:

-лица, доходы которых ниже установленного прожиточного минимума в регионе, освобождаются от налога;

-лицам, доходы которых до 100 тыс. в месяц (1,2 млн в год), устанавливается 13%, до 3 млн в год – 15%, до 5 млн – 20% и т. д. При этом необходимо пользоваться данными выборочного наблюдения, проводимого независимым аудитором.

Рассматривая проблему трудовой мотивации на уровне предприятия, следует отметить ведущую роль управления системой организации труда и заработной платы.

Становится очевидным, что необходимо обеспечить значительный рост заработной платы и реальных доходов работающего персонала и через это стимулировать рост производительности труда. Это зависит, прежде всего, от действующей системы оплаты труда. Безусловно, трудным моментом при выборе системы оплаты труда является определение её экономической эффективности, которая служит критерием точности выбора.

Следует отметить, что в зависимости от того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит размер и структура заработной платы работников. Речь идёт о том, доминирует ли в ней условно-постоянная доля (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Дело в том, что в соответствии с этим разным становится и воздействие материального поощрения на показатели деятельности работника или же коллектива.

Именно от структуры заработной платы зависит сила воздействия материального поощрения на производительность труда, объём и качество фактически выполненной работы.

Наши неоднократные исследования показали, что самой эффективной системой оплаты труда является постоянно-переменная, т.е. система, которая состоит из 2-х частей:

1. тариф, оклад (60%) – пропорционально фактически отработанному времени;
2. надбавки, премии (40%) – в зависимости качества и срока выполнения работы. Такая система эффективна для работников-повременщиков и требует жёсткого контроля отработанного ими рабочего времени.

Для работников – сдельщиков зарплата также состоит из 2-х частей:

1. объём выработанной продукции по сдельным расценкам (60%);
3. надбавки, премии (40%) – в зависимости от качества выполненной работы. Такая система эффективна для работников-сдельщиков и требует жёсткого контроля объёма и качества фактически выработанной ими продукции [3, с.56].

Следует ещё раз заметить, что мотивация работы на фирмах не должна ограничиваться только материальными выплатами. На предприятиях должны применяться также и разные формы и методы морального стимулирования труда (грамоты, дипломы, звания, категории, разряды, знаки отличия, сертификаты, патенты и т.д.).

В заключение отметим, что практическое опробование предлагаемых нами рекомендаций на предприятиях любой формы собственности показало их эффективность в процессе управления трудом и заработной платой. Думается, что использование предлагаемой выше системы оплаты и стимулирования труда, даст руководству фирм возможность создать



действенную модель мотивации работников к эффективной деятельности. А это, в свою очередь, безусловно, будет способствовать дальнейшему развитию предприятий и повышению уровня рентабельности производства.

Самое главным фактором повышения производительности труда, на наш взгляд, является создание государством условий для выполнения национального проекта «Производительность труда». По состоянию на 01.05.2023 года сводная бюджетная роспись этого национального проекта составляет 5116,7 млн.руб. Однако кассовое исполнение составило только 2020,4 млн.руб., или 39,5 %. Это говорит о низком уровне участия предприятий и отдельных предпринимателей в национальном проекте «Производительность труда». Необходимо всячески стимулировать предприятия, чтобы они были заинтересованы в участии в национальном проекте и вовлечены в процесс повышения производительности труда. Однако проблема заключается в том, что как это реально сделать, на сегодня пока никто не знает.

Большинство известных экспертов утверждают, что в большинстве регионов Российской Федерации просто отсутствует заинтересованность в повышении производительности труда [8,с 17].

Очевидно, что государство должно разработать новый механизм активного привлечения предприятий к участию в национальном проекте. Фирмам необходимо предоставить такие стимулы, чтобы они добровольно стремились к повышению своей производительности труда. На наш взгляд, кратное повышение производительности труда в стране без эффективной системы государственного управления просто невозможно.

*Список литературы:*

1. Трудовой Кодекс РФ. – М, Омега, 20179.
2. Боташев Р.А. Система и инструменты нормирования творческого труда. Вестник КЧГУ, №34, Карачаевск, 2013.
3. Боташев Р.А. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ. Сборник: КРЕДИТНО-ФИНАНСОВАЯ ИНФРАСТРУКТУРА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И АГРАРНАЯ ПОЛИТИКА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ. 2017. С. 55-66.
4. Десслер Гари. Управление персоналом: Пер. с англ. – М.: БИНОМ, 2017.
5. Журавлев П. В. Менеджмент персонала; Экзамен – М., 2014. – 448 с.
6. Рофе А.И. Экономика труда. –М, Кнорус, 201713.
7. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации; – М., 2014. – 224 с.
8. Силуанов А. Доклад на Международном форуме производительности, г. Сочи, 2021
9. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум. Москва, Юрайт, 2016. – 482 с.
10. Френкель А. Математические методы анализа производительности труда.- М, 2007

