

ВЛИЯНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА

Т. А. Костенькова

Елецкий государственный университет имени И. А. Бунина

Поступила в редакцию 12 мая 2017 г.

Аннотация: статья посвящена проблеме повышения трудового потенциала персонала в условиях инновационного развития организации. На примере машиностроительного предприятия Липецкой области обосновано влияние заработной платы на степень участия работников в новаторской деятельности и заинтересованность в профессиональном развитии. Сформулированы предложения по совершенствованию системы материального стимулирования персонала промышленного предприятия, направленные на повышение инновационной активности работников и способствующие развитию их трудового потенциала.

Ключевые слова: материальное стимулирование, трудовой потенциал, развитие персонала, инновационная активность работников.

Abstract: the article is devoted to the problem of increasing the labor potential of personnel in the conditions of innovative development of the organization. On the example of the machine-building enterprise of the Lipetsk region, the influence of wages on the degree of participation of workers in innovative activity and interest in professional development is justified. Proposals have been formulated to improve the system of material incentives for industrial personnel, aimed at increasing the innovative activity of workers and contributing to the development of their labor potential.

Key words: material incentive, labor potential, staff development, innovative activity of employees.

Современные условия осуществления хозяйственной деятельности заставляют руководителей организаций искать новые резервы и факторы, повышающие ее эффективность. Одним из них можно по праву считать трудовые ресурсы компаний. Грамотное использование знаний, навыков и умений персонала позволит предприятию повысить свои позиции по сравнению с конкурентами и выйти на инновационный путь развития.

Качества работников, определяющие эффективность их трудовой деятельности, являются компонентами трудового потенциала. Комплексный подход к содержанию данного понятия говорит о том, что трудовой потенциал работника – это «основанная на профессиональных знаниях, практических навыках и психофизиологических характеристиках способность работника вносить требуемый личный вклад в реализацию целей предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда» [1, с. 17].

В процессе профессиональной деятельности величина трудового потенциала работника изменяется. Одним из важных факторов здесь выступает получение дополнительных знаний и навыков

в процессе обучения и повышения квалификации. Рост трудового потенциала выгоден как для самого работника, так и для его работодателя. Первый, повышая свою квалификацию, становится более конкурентоспособным на рынке труда, второй, используя труд высокопрофессиональных сотрудников, быстрее достигает производственных и экономических целей предприятия, что играет важную роль в условиях инновационного развития экономики. Поэтому одной из задач кадрового менеджмента должна стать разработка стимулов для повышения профессионального уровня персонала за счет непрерывного обучения. Активизация работы в этом направлении будет способствовать, с одной стороны, более быстрому привыканию сотрудников к особенностям деятельности конкретной организации, а с другой – формированию творческого производственного коллектива, готового участвовать в создании и внедрении инноваций.

В условиях инновационного обновления экономики для промышленных предприятий особое значение приобретает поиск эффективных способов формирования и управления инновационным поведением персонала. Под ним мы понимаем системное накопление и применение работниками новых профессиональных знаний в рамках про-

грессивных форм организации и стимулирования труда, обеспечивающих использование и совершенствование процессных нововведений и (или) производство новых продуктов.

Усиление инновационного поведения персонала и, следовательно, повышение уровня его инновационной активности возможно лишь при создании на предприятии благоприятной обстановки, способствующей развитию интеллектуальной деятельности участников производственного процесса, направленной на выявление возможностей повышения эффективности их труда. Результатом творческой деятельности работников должно быть совершенствование технологии производства продукции, что позволит снизить ее себестоимость и повысить качество. Возрастающий спрос на данную продукцию обеспечит предприятию рост прибыли. Затрачивая свой интеллектуальный труд для ее увеличения, участники производственного коллектива заинтересованы в получении определенной доли этой прибыли в виде повышенной заработной платы или выплачиваемых премий по результатам труда. Персонал должен быть уверен, что его творческий труд будет компенсирован, и, следовательно, это станет в дальнейшем источником его энтузиазма, нацеленного на рост инновационной активности. Как показывает зарубежная практика, «повышенного успеха достигают промышленные компании, где работники предприятий убеждаются на практике в том, что от них зависит успех в производственной деятельности компании, и что их напряженный творческий труд будет соответственно компенсирован» [2, с. 381].

Доходы предприятия от реализации высокотехнологичной востребованной покупателями продукции позволяют совершенствовать систему материального стимулирования труда работников. В свою очередь, это увеличивает заинтересованность членов трудового коллектива в повышении инновационной активности своего труда и, следовательно,

но, в получении новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для дальнейшего научно-технического творчества на предприятии, т. е. развития своего трудового потенциала. Если персонал предприятия не заинтересован в инновациях и более полном использовании своих творческих резервов, тогда нет условий для перехода на более эффективный путь развития.

Практика показывает, что многие российские предприятия не используют весь трудовой потенциал персонала для повышения эффективности своей деятельности. Например, среди работников ПАО «Елецгидроагрегат», относящегося к машиностроительному комплексу Липецкой области, в течение 2014–2016 гг. только 3–5 % от общей численности работающих подавали инновационные предложения (таблица).

Доля затрат на выплаты за инновационные предложения составила всего лишь от 0,04 до 0,13 % годового фонда оплаты труда, причем выплаты носили несистемный характер. Однако даже незначительные затраты на стимулирование инновационного поведения персонала предприятия дают существенный социально-психологический эффект. Он заключается как в повышении инновационной активности персонала, так и в улучшении отношения к трудовой деятельности и нацеленности работников на дальнейшее профессиональное развитие и обучение. При оценке экономического эффекта от стимулирования новаторской деятельности «необходимо исходить из международного опыта внедрения систем бережливого производства, согласно которому за 3–4 года издержки производства снижаются на 20–25 %» [3, с. 65]. Анализ кадрового состава ПАО «Елецгидроагрегат» показал, что оно располагает квалифицированными работниками, которым надо создать условия для реализации своего трудового потенциала через стимулирование инновационной активности. На наш взгляд, главную роль здесь играет за-

Т а б л и ц а

Динамика инновационной деятельности работников ПАО «Елецгидроагрегат» за 2014–2016 гг.

Показатель	Год		
	2014	2015	2016
Среднесписочная численность персонала предприятия, чел.	676	690	693
Количество работников, подавших инновационные предложения	21	31	40
Количество инновационных предложений	13	21	23
Выплаты по инновационным предложениям, руб.	70 500	259 750	165 000
Средняя выплата на одно предложение, руб.	5423	12369	7174
Доля затрат на выплаты за инновационные предложения в ФОТ предприятия, %	0,04	0,13	0,08

рабочая плата. Именно она, являясь основным источником дохода работающего человека в нашей стране, может выступать в качестве фактора, способствующего развитию инновационной деятельности предприятия.

В появлении любых инноваций (продуктовых и процессных) участвует интеллектуальный труд работников организации, создающий экономическую прибыль. Теоретические знания человека получают вещественную форму в новых технологиях и образцах продукции, т.е. находят практическое применение в современных условиях. Однако способность к интеллектуальному труду, как составная часть трудового потенциала работника, нуждается в постоянном развитии, и уже человеческие качества становятся капиталом, приносящим их владельцу прибыль. Чем больше средств вкладывает человек в свое профессиональное развитие, рост мастерства и накапливаемые со временем навыки, тем больше он получает доходов, основным из которых выступает заработная плата. Данные особенности должны учитываться работодателями при построении системы материального вознаграждения персонала, особенно в целях стимулирования его инновационного поведения.

Кроме того, считаем целесообразным, чтобы система материального стимулирования персонала, применяемая на промышленном предприятии, предусматривала возможность реализации следующих положений:

- чем выше интеллектуальный потенциал работника и его достижения в научно-техническом труде, тем большую долю в его вознаграждении должна занимать переменная часть;
- в системе премирования необходимо предусмотреть вознаграждение, мотивирующее персонал на разработку перспективных продуктов и достижение долгосрочных целей;
- переменная часть заработной платы должна отражать степень участия работника в коллектив-

ном научно-техническом творчестве, например, в деятельности «кружков формирования инновационных разработок», а также учитывать его личную инновационную активность, выражающуюся в количестве поданных и принятых к реализации инновационных предложений;

– для повышения заинтересованности руководителей структурных подразделений в активизации инновационного поведения своих подчиненных необходимо предусмотреть премию, размер которой будет пересматриваться ежеквартально в зависимости от уровня инновационной активности работников подразделения.

Таким образом, стимулирование работников к участию в инновационной деятельности через организацию системы премирования будет подталкивать их к профессиональному развитию и повышению образовательного уровня, так как это необходимо для дальнейших инновационных разработок. Накапливаемые в процессе обучения и практической деятельности знания, умения и навыки увеличивают трудовой потенциал человека, который, в свою очередь, повышает и потенциал всего предприятия. Поэтому правильно построенная система материального стимулирования позволяет не только достичь определенных производственных показателей, например, рост производительности труда, но и способствует развитию работника в трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория / С. Г. Радько. – СПб. : Просвещение, 2010. – 140 с.
2. Васильев Ю. П. Инновационное управление развитием производства в США, или как повысить производительность труда? / Ю. П. Васильев. – М. : Экономика, 2009. – 446 с.
3. Белкин В. Н. Человеческий капитал и трудовой потенциал персонала организации / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова // Журнал экономической теории. – 2015. – № 4. – С. 58–65.

Елецкий государственный университет имени И. А. Бунина

Костенькова Т. А., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, экономического анализа и менеджмента

E-mail: kostenkovatatyana@rambler.ru

Тел.: 8-920-506-27-68

*Yelets State University named after I. A. Bunin
Kostenkova T. A., Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of Economics, Economic Analysis
and Management Department*

E-mail: kostenkovatatyana@rambler.ru

Tel.: 8-920-506-27-68