

Торопцева Н.Ю.

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова.
Научный руководитель – Л.В. Полякова, к.т.н., доц.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.

Реализация стратегических целей организации тесно связана с объективной необходимостью эффективного использования трудовых ресурсов организации, оптимизацией производственных процессов.

В то же время смена социально-экономической уклада нередко приводит к ослаблению прежних мотивов активной трудовой деятельности персонала, возрастанию его неудовлетворенности содержанием и условиями труда. Причины этого процесса могут быть связаны с повышением интенсификации труда, увеличением профессионально-квалификационных требований к кадровому составу, дифференциацией специалистов, что, в свою очередь, усложняет схему карьерного роста работников.

Изменения ценностной системы организационной культуры, также трансформирующейся под воздействием динамично изменяющейся экономической и социально-политической обстановки, находясь во взаимосвязи с общественным сознанием и системой мышления рабочих коллективов, актуализируют и повышают интерес к исследованию проблематики социально-трудовых отношений в разрезе повышения эффективности использования человеческих ресурсов и повышения уровня производительности труда.

Основными факторами эффективности развития организации в данном направлении становятся наличие многообразия социально-экономических и моральных стимулов, ориентация на удовлетворение потребностей широкой общественности, выходящей за пределы традиционной сегментации продавцов и покупателей, ориентация на качество продукции и неценовую конкуренцию (нацеленную на завоевание репутации, авторитета, имиджа, доверия). Наряду с выделением экономических и производственно-технических условий повышения эффективности трудовой деятельности, ориентация кадровой стратегической политики организаций на решение большого массива актуальных социальных задач трудовых коллективов в долгосрочной перспективе определяет высокий уровень их включенности в национальную социально-экономическую систему развития экономики.

Состояние социального развития организации определяет базовые объективные условия для последующей реализации системы стимулирования персонала к труду, одним из результатов функционирования которой должна стать оптимизация использования трудовых ресурсов.

В исследовании, проведенном под руководством

А. Л. Иванова, было обнаружено, что в увеличении производительности труда в полтора раза ведущую роль играют социальные и психологические факторы - 38,7%. Роль технико-технологических и организационных факторов

также значима, но их доля влияния несколько меньше: 32,2 и 29,1% соответственно.

Приведенные данные подтверждают мнение специалистов о том, что удельный вес социальных резервов повышения эффективности производства в общем объеме оценивается в 30-40 %⁶. Создание комплекса социальных условий побуждает самих работников выявлять внутрипроизводственные резервы повышения эффективности труда.

Обращаясь к опыту зарубежных стран, можно привести пример популярной с середины 1970-х гг. концепции качества трудовой жизни (КТЖ), суть которой заключается в прямой связи между уровнем производительности труда, с одной стороны, и социальными трудовыми условиями, степенью самореализации человека в профессиональной деятельности и удовлетворением его прочих личных потребностей на данном предприятии - с другой.

К основным характеристикам качества трудовой жизни можно отнести следующие:

- квалификация, включающая в себя профессиональные знания и умения, которые работник приобрел, развил или, наоборот, утратил, работая в организации; в этой связи исследуется оценка работником влияния организации на изменение характера и объема его знаний и умений;
- система оценки труда в организации, рассматриваемая с точки зрения самих работников (насколько она удовлетворительна, справедлива и принята общественным мнением профессиональных групп);
- возможность и необходимость дополнительного заработка;
- условия труда;
- удовлетворенность трудом с точки зрения свободы и возможности проявления инициативы, включая наличие интереса к самому процессу труда и возможность видеть его результаты;
- отношение к организации: чувство гордости от работы в ней, отношение к ее деятельности, руководству, трудовому коллективу;
- участие в принятии производственных решений, включая возможность внедрять выработанные работниками технические предложения, влиять на ротацию руководителей и на финансовые решения организации;
- влияние работы на личную жизнь.

Безусловно, в различных организациях в силу их специфики могут меняться состав и значимость рассматриваемых факторов. Тем не менее общий смысл улучшения КТЖ можно выразить также через совершенствование трудовой мотивации персонала путем обеспечения разнообразия и обогащения содержания труда, наиболее полного использования интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников.

Таким образом, создание комплекса благоприятных социальных условий трудовой деятельности на стратегическом уровне позволяет актуализировать социальные резервы производительности труда персонала и способствует повышению эффективности функционирования организации.

Библиографический список

1. Померанцева Е. Модели управления персоналом. Исследования, разработка, внедрение. — М.: Вершина, 2006. — 256 с.
2. Ансофф, Игорь. Стратегический менеджмент: [пер. с англ.] /Игорь Ансофф.-СПб.: Питер, 2009.-342, [1] с.: ил.