

MODERN INNOVATION POLICY IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF THE RUSSIAN FEDERATION

© 2020 Gusakova Elena Pavlovna

Ph. D., Associate Professor

© 2020 Ryabkova Alina Valeryevna

Master's student

Samara State University of Economics

E-mail: elengus@inbox.ru, prok_69@mail.ru

Keywords: innovation, innovation process, agrar policy, innovation policy, agro-industrial production, scientific research, food industry, advanced production technologies, innovative activity of enterprises, biotechnology, innovation and technological priorities.

The article deals with the conditions for the formation and implementation of innovation policy in the agro-industrial complex of Russia, including in the food industry. Against the background of the growth of positive dynamics of domestic research and development expenditures in the Russian Federation, the share of high-tech products in the Russian agro-industrial complex in 2018 is only 7.1% of the total volume. The share of food industry enterprises engaged in innovative activities increased from 11.6% to 14.2% in 2010-2018, while the cost of innovative products increased 2.3 times. The most important factor in the activity of innovative activities of enterprises is state support. Innovation policy in the agro-industrial complex is designed to promote the development of the food industry and the growth of its national and global competitiveness.

УДК 331.1

Код РИНЦ 06.77.00

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

© 2020 Динукова Олеся Анатольевна

кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: odinukova@yandex.ru

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, методы стимулирования труда, управление персоналом.

В статье рассмотрены понятия мотивации и стимулирования труда персонала, определена их взаимосвязь, определены функции стимулирования труда, проанализированы материальные и нематериальные методы стимулирования труда, выявлена возрастающая роль стимулирования труда в связи с изменением содержания труда.

Успешная деятельность организации во многом зависит от эффективной работы ее сотрудников. Трудовая деятельность человека направлена на удовлетворение различных

потребностей, которые меняются с течением времени. Стимулируя деятельность сотрудников для достижения запланированных результатов, необходимо оценивать и долгосрочную перспективу, так как учитывая лишь удовлетворительные показатели текущей деятельности не оценивается долгосрочная перспектива, что приводит к краткосрочному эффекту¹.

Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет повысить результативность труда каждого сотрудника и эффективность функционирования всего предприятия, способствует стабилизации трудового коллектива. Мотивы поведения работника определяются его сознанием, поведение работника в сфере труда переходит от общих установок к конкретному мотивированному выбору сферы деятельности, в основе взаимодействия между индивидами лежит реализация потребностей людей.

Существует множество классификаций потребностей, где потребности являются движущей силой процесса мотивации трудовой деятельности. Однако, следует учитывать теорию ожиданий В. Врума, согласно которой одно лишь наличие потребностей не является ключевым фактором мотивации. В отличие от теории Маслоу с его пирамидой потребностей, теория Врума фокусируется на результатах, а не на потребностях (рис. 1).



Рис. 1. Три составляющие теории Врума

Чем больше вера человека, что все эти ожидания будут оправданы, тем более сильным будут его мотивы к деятельности. Три составляющие взаимосвязаны и неотделимы друг от друга, и если каждая из них несет смысл для сотрудника, то мотивация будет высокой².

Наряду с понятием мотивации существует понятие стимулирование труда, они тесно взаимосвязаны между собой и дополняют друг друга. Как методы управления трудом, мотивация направлена на изменение существующего положения, а стимулирование - на закрепление.

Стимулирование труда персонала - процесс определения мотивов и применения к ним стимула для побуждения сотрудника к тем или иным действиям для достижения целей³.

Для того, чтобы стимулирование выполняло свое предназначение в полной мере необходимо, чтобы в общественном сознании изменился подход к человеку, как индивидууму, лишь сопоставляющему тяготы интенсивного и напряженного труда с ростом его материального благополучия. Такой подход акцентирует внимание лишь на материальном стимулировании, оставляя нематериальному стимулированию лишь второстепенную роль.

Как показывает практика, наиболее высокую интенсивность труда и качество рабочей силы можно достигнуть лишь в случае общности материальных, моральных, творческих и других стимулов. Для более эффективного использования трудового потенциала

важны и социальные факторы - гармонизация личных интересов, сочетание их с коллективными, развитие личности в процессе труда и т.п.

Стимулирование труда призвано выполнять следующие основные функции (рис. 2).

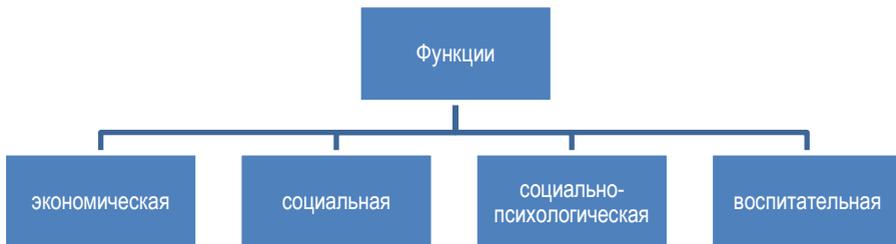


Рис. 2. Функции стимулирования труда

Стимулирование труда как способ управления персоналом предполагает использование материальной и нематериальной формы.

Важнейшим методом стимулирования является материальное стимулирование труда персонала. Результативное стимулирование сотрудников приводит к определенному процессу мотивирования. Стимулирование как метод влияния на трудовое поведение персонала влияет через мотивацию труда.

Образование установленных мотивов действий возникает благодаря эффективным методам стимулирования. Одной из главных составных частей управления трудовым поведением персонала является образование мотивации у сотрудников с помощью методов стимулирования.

Для того, чтобы решить каким образом стимулировать труд персонала необходимо понять, что неоднозначность мотивации персонала является поводом индивидуальных результатов стимулирования трудовой деятельности сотрудников, в том числе стимулирования производительности труда. Необходимо учитывать, что у каждого сотрудника организации существуют индивидуальные потребности, цели, приоритеты.

Наиболее популярными методами материального стимулирования в настоящее время являются:

- премирование сотрудников (за выполнение конкретных показателей),
- вознаграждение по результатам работы за определенный срок,
- единовременное премирование (за выполнение важных заданий)⁴.

Главная цель системы премирования - повышение итогов работы деятельности компании. Необходимо подчеркнуть, что на сегодняшний день система премирования может определять совокупность показателей премирования, санкционирующую мотивировать сотрудников перевыполнять плановые показатели премирования. Поэтому, создание действенной системы условий премирования в соответствии с определенными целями предприятия дает возможность гарантировать ей приобретение установленной прибыли и достижение иных важных целей.

Кроме денежных стимулов, популярны и другие стимулы, которые представляют материальные блага, но фактически представлены в виде компенсаций и льгот - социального пакета.

Следует отметить, что зачастую нематериальные стимулы для сотрудников наиболее актуальны. Т.е. не имеет значения размер заработной платы, если уровень удовлетворенности сотрудников не достигается. При обеспечении социальными льготами персонала компания, таким образом, предпринимает попытки решить их определенные проблемы и косвенно повысить уровень доходов.

Таким образом, для различных групп сотрудников, в организациях разных направлений, в разных регионах страны, в разные периоды жизненного цикла предприятия, стимулирующие факторы будут разные.

Возрастающая роль стимулирования труда персонала обусловлена изменением содержания самого труда, существенным повышением уровня образованности персонала. Материальная заинтересованность является одним из основных один из главных стимулов трудового поведения персонала. Мотивация к труду влияет на эффективность выполнения работ, качество произведенных работ и услуг сотрудниками, а также результативность трудовой деятельности самого предприятия. Однако стоит отметить, что стимулирующие факторы будут разными для различных групп сотрудников, работающих на разных предприятиях, для лучшего использования трудового и производственного потенциала следует учитывать комплексно воздействие стимулов. Стимулирование сотрудников к качественному труду это побуждение персонала не просто работать, а делать свою работу более лучше (более качественно), чем это обусловлено трудовыми отношениями.

¹ Динукова О.А. Эффективность деятельности службы управления персоналом в системе сбалансированных показателей // VII Всероссийская научно-практическая конференция "Российская наука: актуальные исследования и разработки", - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 07 марта 2019. Часть 2. - С. 82-84. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38255791>.

² Теория ожидания Врума: плюсы и минусы. <https://lifemotivation.ru/motivation/teoriya-ozhidanij-vruma>

³ Волгин Н.А. Стимулирование производительности труда. - Брянск, 2016, С.54. Седова А. В. Мотивация и производительность труда: теория вопроса // Молодой ученый. - 2015. - №16. - С. 301-305. <https://moluch.ru/archive/96/21678>

⁴ Седова А. В. Мотивация и производительность труда: теория вопроса // Молодой ученый. - 2015. - №16. - С. 301-305. <https://moluch.ru/archive/96/21678/>

LABOR MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL

© 2020 Dinukova Olesya Anatolievna
Candidate of Economics, Associate Professor
Samara State University of Economics
E-mail: odinukova@yandex.ru

Keywords: motivation, labor stimulation, methods of labor stimulation, personnel management.

The article considers the concepts of motivation and stimulation of personnel, defines their relationship, defines the functions of labor stimulation, analyzes material and non-material methods of labor stimulation, and identifies the increasing role of labor stimulation in connection with changes in the content of labor.