

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ

ЕРЕМЕЕВ МАКСИМ АЛЕКСАНДРОВИЧ

кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга, экономики предприятий и организаций Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: maxon2005@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье выделены причины проблем повышения качества продукции отечественных товаропроизводителей. Доказано положение о том, что обеспечить устойчивый экономический рост российской экономике возможно только за счет интенсификации производств, т.е. повышения качественных показателей хозяйственной деятельности, и, прежде всего, качества выпускаемой продукции

Ключевые слова: качество продукции, экономический рост, стимулирование персонала, внутренняя и внешняя мотивация.

STAFF INCENTIVES AS A FACTOR IN IMPROVING PRODUCT QUALITY

MAKSIM EREMEEV

Ph.D., Associate Professor the department of marketing, economics and organization; Saratov State Socio-Economic Institute (branch) of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

Email: maxon2005@yandex.ru

ABSTRACT

The article highlights the causes of problems improve the quality of domestic agricultural products. Proven position that to ensure sustained economic growth the Russian economy is possible only due to the intensification of production, i.e. increase of quality indicators of economic activity, and, above all, the quality of products

Key words: product quality, economic growth, staff incentives, internal and external motivation.

В современных условиях развития российской экономики проблема повышения качества продукции отечественных товаропроизводителей стоит особенно остро. Среди ключевых причин, обуславливающих подобное положение следует выделить следующие:

1) исчерпание резервов экстенсивного экономического роста (стабильно высокие цены на экспортируемую нефть, обеспечивающие устойчивый приток капитала в страну, а следовательно, и приращение хозяйственного потенциала; девальвация национальной валюты, которая должна стимулировать развитие коммерческих организаций, перестает оказывать положительное воздействие на экономику, поскольку падает потребительский спрос и отсутствуют неиспользованные производственные мощности);

2) членство России во всемирной торговой организации приводит к тому, что отечественные производители оказываются не в состоянии выдерживать борьбу с иностранными конкурентами, и вынуждены либо выходить из бизнеса, или сокращать издержки, часто за счет бюджетов затрат на персонал, что, в конечном счете, влечет за собой общий упадок производства.

В подобных условиях обоснованной была бы политика умеренного протекционизма, которую в условиях членства России в ВТО реализовывать достаточно проблематично. При этом, для многих стран со слабой, проблемной

или кризисной экономикой интеграция в систему международного разделения труда является скорее бременем, нежели преимуществом, заставляя деконструировать национальные производственные комплексы. В этой связи, представляется, что экономические санкции, введенные против России по политическим причинам, представляют собой механизм реализации протекционизма без нарушений условий членства в ВТО.

Исходя из вышесказанного следует, что обеспечить устойчивый экономический рост российской экономике возможно только за счет интенсификации производств, т.е. повышения качественных показателей хозяйственной деятельности, и, прежде всего, качества выпускаемой продукции. Вместе с тем, целенаправленное повышение качества продукции отечественного производителя предполагает проведения комплексных мероприятий, в противном случае, затраченных усилий может не хватить для того, чтобы переломить кризисные тенденции в российской экономике.

Кроме того, реализация мероприятий по повышению качества продукции предполагает проведение эффективной мотивационной политики, поскольку слабо мотивированный персонал не будет выполнять цели в области управления качеством в продолжительной перспективе. При этом, следует отметить, что кризисные процессы в отечественной экономике приводят к исчерпанию материальных

ресурсов хозяйствующих субъектов, позволяющих проводить мероприятия по стимулированию персонала. Наоборот, существует тенденция к сокращению расходов на персонал, и, прежде всего, стимулирующего характера. В подобных условиях органам государственного управления придется ужесточать требования ГОСТов к качеству выпускаемой продукции и повышать эффективность мониторинга и контроля качества.

Ввиду всего вышеуказанного тема настоящей работы представляется значимой и актуальной.

В настоящее время проблема эффективного стимулирования персонала организации играет очень важную роль для достижения корпоративных целей практически в любой организации. Процесс стимулирования персонала тесно взаимосвязан с системой управления качеством предприятия. При этом, следует отметить, что данная связь носит взаимозависимый характер, а именно, процессы менеджмента качества нацелены непосредственно на выполнение функции стимулирования работников повышать качество выполняемой ими работы, а, в конечном счете, и качества продукции. Подобное касается как стимулирования каждого конкретного индивидуума, так и группы, и всего трудового коллектива организации в целом.

Для решения проблемы эффективного стимулирования персонала повышать качество продукции целесообразно рассмотреть процесс мотивации

работника. Мотивационный процесс может реализовываться в различных (в том числе, противоположных) направлениях: выполнение или блокирование задачи, обеспечение процесса или отказ от него, – все это сопровождается комплексом разнообразных эмоций со стороны персонала, как положительных, так и отрицательных.

Классификации мотивов и подходов к мотивации достаточно разнообразно, однако, основу их составляет системный подход. Так, В.В. Куренная разделяет мотивацию на внутреннюю и внешнюю [4, с. 148]. Под внешней мотивацией понимается средство для достижения цели, например, продвижение по службе, признание со стороны руководства или коллег, получение денежного вознаграждения.

Ее использование возможно в двух направлениях: при ожидании преимуществ – как стимул, при ожидании недостатков – как средство давления, запугивания. Влияние внешней мотивации на поведение работников прямое, однако до тех пор пока она воспринимается как средство подавления или поощрения, эффективность ее применения весьма ограничена.

Под внутренней мотивацией понимается убежденность работника, понимание им смысла тех или иных действий. Внутренняя мотивация появляется у персонала тогда, когда деятельность воспринимается как приемлемая разумная и целесообразная. В данном случае формируется определенное состояние,

направляющее действия, в то время как поведение работников является закономерным следствием подобного состояния.

Причиной создания систем менеджмента качества в большинстве отечественных организаций является внешняя мотивация. Основными мотивами здесь были следующие: опасения, что выпускаемая продукция не будет соответствовать модернизированным стандартам в области качества, попытки получить дополнительное конкурентное преимущество на рынке, страх быть вытесненными с рынка.

Вместе с тем, внутренняя мотивация с учетом современных реалий и тенденций развития экономики приобретает все большее значение. Опыт зарубежных фирм показывает, что внедрение системы качества как механизма профилактики появления брака в производстве позволяет добиться куда больших результатов в конкурентной борьбе. При этом доминирующее значение имеет внутренняя мотивация. Одной из главных причин подобного состояния вещей является то, что производственные результаты, обусловленные данным видом мотивацией носят более долгосрочный характер. В данном случае, следует учитывать, что чем выше, сложнее и разнообразнее требования к качеству продукции, тем сильнее влияет внутренняя мотивация на конечный результат производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

В данном случае внешнюю мотивацию следует рассматривать

как базис для повышения качества и эффективности трудовой деятельности. Кроме того, она является дополнительным фактором стабилизации производственной и кадровой подсистем. При этом, устойчивые и долговременные изменения в поведении работников достижимы за счет формирования системы внутренней мотивации.

Существует ряд общих принципов формирования внутренней мотивации:

- четкое определение целей и результатов деятельности и их количественная оценка;

- источником высокого уровня мотивации персонала является содержание трудовой деятельности, которая должна быть творческой, привлекательной для работников, требовать личной ответственности за результат;

- предпосылками высокой мотивации персонала являются карьерные перспективы, продвижение по службе, профессиональное развитие;

- трудовая мотивация должна подкрепляться вознаграждением и признанием достигнутых результатов;

- в значительной степени способствует росту трудовой мотивации внедрение в производство идей работников, привлечение их к принятию решений.

Одним из объективных ограничений повышения качества продукции является производственный потенциал общества, который определяет совокупные затраты общественного труда на разработку, производство и

эксплуатацию продукции. В этом смысле, высокое качество продукции – это не «качество любой ценой», а тот его уровень, который соответствует максимальной экономии трудовых затрат на удовлетворение потребностей потребителей за счет оптимизации структуры живого и овеществленного труда на всех стадиях процесса воспроизводства, необходимость чего в условиях экономического кризиса возрастает. По этой причине, вопреки распространенному мнению, что высокое качество всегда означает высокую цену продукции, анализ практического опыта показывает значительную экономию издержек предприятий за счет повышения качества продукции. Так, Ковалева Е.В. отмечает, что увеличение инвестиций в повышение качества продукции на 2% соответствует двадцати процентному росту прибыли организаций [3, с. 27].

Существенной проблемой формирования механизма стимулирования повышения качества продукции является то, что теоретико-методические вопросы экономического обеспечения процесса улучшения качества не являются всесторонне и в достаточной степени исследованными. Кроме того, на предприятиях существует ряд организационных барьеров и ограничений, препятствующих проведению работ по целенаправленному повышению качества выпускаемой продукции. По мнению Керимова С.А., к числу таковых проблем относятся следующие [2, с. 175]:

- низкий уровень условий труда и несоответствующее современным мировым требованиям качество человеческого потенциала;

- недостатки, связанные с организацией системы технологической безопасности производства;

- проблемы сертификации выпускаемой продукции, приводящие к пересортице;

- недостаточный уровень стимулирования работников на повышение качественных показателей выпускаемой продукции;

- отсутствие премий на государственном уровне за достижение высоких результатов в области качества;

- несформированность морально-психологического климата в трудовых коллективах, необходимого для проведения работ по целенаправленному повышению качества продукции;

- низкая эффективность просветительской работы в области качества, не отвечающая уровню мировых товаропроизводителей.

Для преодоления вышеуказанных ограничений механизм экономического стимулирования повышения качества продукции должен включать совокупность необходимых организационно-экономических звеньев и компонентов, обеспечивающих системную взаимосвязь всех элементов управления качеством, направленную на достижение целей производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Подобный механизм предполагает

поиск, формирование и внедрение эффективных рычагов воздействия на комплекс условий и факторов повышения качества продукции.

Реализация данного механизма осуществляется посредством формирования экономических условий, мотивирующих работников и рабочие коллективы предприятия к систематическому и целенаправленному повышению уровня качества. По мнению Беспалова М.В., экономический механизм стимулирования повышения качества продукции должен включать следующий методический инструментарий [1, с. 65]:

- бизнес-планирование проектирования и создания инновационных и модернизированных товаров и услуг;

- организация финансирования работ по повышению качества продукции;

- экономическое стимулирование производственной деятельности, сбыта и распределения востребованной рынком продукции в целях максимального удовлетворения потребностей потребителей;

- регулирование процесса ценообразования на выпускаемую продукцию в соответствии с уровнем ее качества;

- организация оплаты труда, ориентированная на повышение

качества трудовой деятельности на каждом рабочем месте в рамках производственной и управляющей подсистем предприятия;

- формирование фондов экономического стимулирования улучшения качества выпускаемой продукции, в том числе, в целях повышения трудовой мотивации работников (фондов премирования и поощрения за достижение целевых показателей в области качества);

- реализация мер экономического воздействия на поставщиков материалов и комплектующих изделий в соответствии с уровнем качества выполняемых ими работ (оказываемых услуг).

В заключении следует отметить, что в современных условиях развития отечественной экономики формирование механизма стимулирования повышения качества продукции становится все более актуальным. Решение этой задачи предполагает совершенствование правовой и нормативно-методической базы управления качеством; формирование эффективных систем бюджетирования и материального стимулирования работников, направленных на повышение качества; создание морально-психологического климата как социальной основы повышения качества продукции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беспалов М.В. Повышение качества продукции на «Тамбовмаш»: организационно-управленческие мероприятия // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. – 2012. – № 10. – с. 64-77.

2. Еремеев М.А. Повышение качества продукции как главный фактор конкурентоспособности организации [Текст] / М.А. Еремеев // Социальные науки: social-economic sciences: электронный научный журнал. 2016. № 2(12). Режим доступа: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf>.
3. Еремеев М.А. Особенности управления качеством продукции в процессе ее эксплуатации [Текст] / М.А. Еремеев // Социальные науки: social-economic sciences: электронный научный журнал. 2016. № 2(12). Режим доступа: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev2.pdf>.
4. Керимов С.А. Качество и безопасность производимой пищевой продукции промышленными предприятиями Азербайджана, проблемы и перспективы развития // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8 Вып. 1 (189). – с. 173-177.
5. Ковалева Е.В. Экономическое и социальное значение повышения качества продукции. // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». – 2009. – № 8-1. – с. 26-29.
6. Куренная, В.В. Разработка модели управления качеством продукции с учётом мотивации персонала. // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2012. – Т. 4. № 36-1. – с. 148-151.

REFERENCES

1. Bepalov M.V. the Improvement of product quality "Tambovmash": organizational and management activities // Financial Gazette: finances, taxes, insurance, accounting. – 2012. – №. 10. – P. 64-77.
2. Eremeev M. A. Improving product quality as the main factor of competitiveness of the organization [Text] / M. A. Eremeev // Social science: social-economic sciences: electronic scientific journal. 2016. No. 2(12). Mode of access: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf>.
3. Eremeev M. A. peculiarities of quality management in the course of its operation [Text] / M. A. Eremeev // Social science: social-economic sciences: electronic scientific journal. 2016. №. 2(12). Mode of access: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev2.pdf>.
4. Kerimov S. A. Quality and safety of food produced by industrial enterprises in Azerbaijan, problems and development prospects // journal of Russian entrepreneurship. – 2011. – No. 8 Vol. 1 (189). – P. 173-177.
5. Kovalev E. V. the Economic and social importance of improving product quality. // The Bulletin of the Federal state educational institution of higher professional education "Moscow state Agroengineering University n. a. V. P. Goryachkin". – 2009. – № 8-1. – P. 26-29.
6. Kurennaya, V.V. development of a model of quality management including motivation of staff. // Proceedings of the Orenburg state agrarian University. – 2012. – Т. 4. №. 36-1. – p. 148-151.