

Стимулирование персонала на высокотехнологичных предприятиях (на примере ПАО "АВТОВАЗ")

Научный руководитель – Осеев Александр Александрович

Рудакова Анна Сергеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: rudakovaanna060996@mail.ru

В современных экономических и политических условиях, характеризующихся процессами глобализации, важны высокотехнологичные производства, которые формируют конкурентоспособность и перспективы развития национальных экономик. Базовые элементы таких производств - это наукоемкие технологии и товары, получаемые затратами интеллектуального труда.

Высокотехнологичное предприятие представляют собой сложную производственно - технологическую и организационно - экономическую систему. Такой класс предприятий ориентирован в своей деятельности на создание и использование инноваций. Технологические инновации порождают процессные, продуктовые и другие инновации. Так вырабатывается необходимость формирования и новой организационной структуры. [2]

Для разработки новых технологий и продукции, которые станут инновациями в экономике, нужны определенные работники, которые смогут разработать передовые технологии. Для данного персонала, возможно, будет действовать совершенно иная система стимулирования труда, так как работники этой сферы труда нуждаются в определенных условиях. Встает проблема: как эффективно стимулировать работников на высокотехнологичных предприятиях.

Мы рассмотрим крупное предприятие Российской Федерации - ПАО «АВТОВАЗ», чтобы проследить материальное и нематериальное стимулирование труда на высокотехнологичных предприятиях. [3]

ПАО «АВТОВАЗ» является мультибрендовым предприятием полного цикла автомобилей, осуществляет разработку, производство и поставку легковых автомобилей, сборочных комплектов и запасных частей. Предприятие входит в альянс Renault-Nissan-Mitsubishi и выпускает автомобили под четырьмя брендами: LADA, Renault, Nissan и Datsun. [5]

Материальное стимулирование труда на предприятии включает в себя заработную плату, премии и выплаты социального характера. Так предоставляется скидка на покупку автомобиля, частично оплачивается питание, путевки в лагерь, женщинам (матерям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, после отпуска по беременности и родам выплачивается ежемесячное пособие, при первом вступлении в брак дается три оплачиваемых дня и т.д. [1,4]

Нематериальное стимулирование труда на предприятии включается в себя организационное (вовлечение персонала в управление, информирование и т.д.), моральное (осознание себя значимым для компании, различного рода соревнования и т.д.), творческое стимулирование (возможность реализации своих идей), стимулирование обучением (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) и корпоративная культура (у компании есть миссия, цель, ценности, которые сотрудники разделяют). [1,4]

Таким образом, система материального и нематериального стимулирования персонала активно используется на предприятии ПАО «АВТОВАЗ». Правильное стимулирование

сотрудников является залогом эффективности предприятия. Само предприятие является выгодным для экономики страны и повышения авторитета государства.

Источники и литература

- 1) Годовой отчет ПАО «АВТОВАЗ». - 2016. URL: <http://info.avtovaz.ru/index.php?id=186>
- 2) Зайцев А.В. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике // Вопросы инновационной экономики. - 2014. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-funktsionirovaniya-vysokotehnologichnogo-predpriyatiya-v-innovatsionnoy-ekonomike>
- 3) Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. - М.: Инфра-М., 2014. - 448с. URL: <http://econom-lib.ru/4.php>
- 4) Коллективный договор публичного акционерного общества «АВТОВАЗ» на 2017-2019гг. - Тольятти.
- 5) Руководство по системе менеджмента ПАО «АВТОВАЗ». Редакция №1. 2018.