

3. Smetanina T. V., Lashkova I. A. Economic-mathematical substantiation of the relationship between assessment methods of standardization level of the organizations management systems and the Leontiev model // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Institute of Business. 2015. No. 1 (30). P. 224.

4. Dzedik V. A., Vasileva S. I. Analysis of the cargo cult effect on the quality management system effectiveness // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. No. 4 (37). P. 123–127.

**Как цитировать статью:** Дзедик В. А. Разработка российского автомобильного стандарта, описывающего требования к системам менеджмента качества // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 55–59.

**For citation:** Dzedik V. A. Development of the russian avtomotive standard specifying requirements to the quality management system // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 2 (39). P. 55–59.

**УДК 338.24**  
**ББК 65.291.6-21**

**Eremeev Maksim Aleksandrovich**,  
candidate of economics, assistant professor of the department  
of marketing, economics of the enterprises and organizations  
of Saratov Social and Economic Institute (branch of the)  
Russian Economic University  
named after G. V. Plekhanov,  
Saratov,  
e-mail: maxon2005@yandex.ru

**Еремеев Максим Александрович**,  
канд. экон. наук, доцент кафедры  
маркетинга, экономики предприятий и организаций  
Саратовского социально-экономического института (филиала)  
Российского экономического университета  
им. Г. В. Плеханова,  
г. Саратов,  
e-mail: maxon2005@yandex.ru

## **ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ**

### **THE IMPACT OF ECONOMIC INCENTIVES OF THE STAFF FOR IMPROVEMENT OF THE PRODUCT QUALITY**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 – Economics and management of national economy

*В современных условиях одним из факторов развития российской организации является эффективность использования трудового потенциала, в связи с чем возрастает актуальность вопроса экономического стимулирования персонала. Статья посвящена исследованию актуальной в настоящее время проблемы — формированию качества промышленной продукции. В качестве объекта исследования выступает российская организация. В статье дана характеристика современных направлений экономического стимулирования повышения качества продукции. Материальное стимулирование персонала рассматривается как один из основных факторов повышения качества продукции.*

*In the modern conditions, one of the factors of development of the Russian organization is the effectiveness of use of the labor potential, in connection with which the urgency of the issue of economic incentives of the personnel is growing. The article examines the study of the currently actual problem — the formation of the quality of industrial products. The object of the study is the Russian company. The article characterizes the modern directions of economic stimulation of improvement of the quality of production. Material incentives of the personnel are examined as one of the main factors of the product quality improvement.*

*Ключевые слова:* организация, персонал, экономика, трудовая мотивация, эффективность, качество продукции, резервы повышения качества продукции, управление качеством, технико-технологическое перевооружение производства, экономическое стимулирование повышения качества продукции.

*Keywords:* organization, personnel, economics, labor motivation, efficiency, quality of products, reserves of improvement of product quality, quality management, technical and technological modernization of production, economic incentives of the product quality improvement.

#### **Введение**

На современном этапе развития отечественной экономики в условиях реализации расширенной программы импортозамещения проблема повышения качества промышленной продукции приобретает особую актуальность. Поскольку действительное членство РФ во Всемирной торговой организации существенно ограничивает возможности нашего государства в области защиты отечественных рынков сбыта от проникновения на них иностранных товаропроизводителей, имеющих более совершенные производственные технологии, обеспечение высокого уровня качества продукции российских предприятий выступает в качестве главного фактора их конкурентоспособности. **Целью** статьи является выявление путей стимулирования персонала для обеспечения высокого уровня качества выпускаемой продукции, что в значительной степени обуславливает устойчивость функционирования организации в условиях нестабильной внешней среды.

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие основные **задачи**:

— осуществлять деятельность по совершенствованию систем экономического стимулирования персонала для повышения качества продукции;

— обеспечивать высокий уровень качества продукции, что является характерным трендом развития современных организаций.

**Объектом** исследования является современная российская организация.

В современных условиях развития отечественной экономики проблемы стимулирования персонала предприятий выходят на первый план при достижении целей производственно-хозяйственной деятельности. В настоящее время, когда Россия является действительным членом Всемирной торговой организации, отечественным товаропроизводителям становится все сложнее поддерживать достаточный уровень конкурентоспособности в борьбе с иностранными компаниями. В подобных условиях одной из наиболее приоритетных задач развития российской промышленности является повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции, которую невозможно решить без улучшения уровня ее качества и за счет комплексной технико-технологической модернизации производств.

В направлении решения данной задачи у нашей страны имеется множество проблем: значительный моральный и физический износ основных производственных фондов предприятий, технологическое отставание от развитых стран, низкий уровень квалификации кадров, и, как следствие, слабая трудовая мотивация персонала. Данные проблемы усугубляются также снижением качества профессионального образования, а также разрушением кооперации как между предприятиями, входящими в единый производственно-технологический комплекс, так и производителей с образовательными организациями, что приводит к снижению эффективности воспроизводства рабочей силы [1, с. 7].

В целом по мере усугубления кризисных тенденций в экономике у предприятий остается все меньше ресурсов и заинтересованности на проведение мероприятий по материальному стимулированию персонала на технико-технологическое перевооружение и повышение качества продукции. По этой причине решение задачи совершенствования механизмов повышения качества продукции на основе экономического стимулирования персонала представляется в высшей степени **актуальным**.

### Основная часть

Процесс повышения качества выпускаемой предприятиями продукции в значительной степени сопряжен с поиском, выявлением и внедрением резервов качества. Для того чтобы наиболее полно использовать резервы улучшения качества продукции, предприятия должны быть в высшей степени восприимчивы к инновационной деятельности и нововведениям. В данном случае следует иметь в виду, что при реализации инновационной политики предприятий первостепенную роль играет человеческий фактор, а также воздействие различных субъектов воспроизводственного процесса на инновации, их заинтересованность в творческой трудовой деятельности [2, с. 216].

Затруднения при внедрении инноваций связаны не только с отсутствием или недостатком различных видов материальных ресурсов. Большое значение имеет отношение персонала к различным нововведениям как в процесс производства и саму продукцию, так и в организационные процессы. Одним из важных факторов демотивации работников является опасение ухудшения своего нынешнего социально-экономического статуса, увеличение (или) усложнение выполняемых производственных заданий в период проведения преобразований.

Комплексность и эффективность реализации резервов повышения качества продукции в значительной мере зависит от позитивного отношения персонала к различным

нововведениям. При этом большое значение здесь имеет обеспечение адекватного вознаграждения за количественные и качественные результаты труда, стимулирование их улучшения.

В настоящее время в рамках сложившейся системы ценностей более значимым для персонала является денежное вознаграждение. В этой связи организация оплаты труда и премирования за его результаты должна быть взаимосвязана с процессами повышения качества продукции.

Эффективным подходом к материальному стимулированию трудовых коллективов, участвующих в мероприятиях по повышению качества выпускаемой продукции, является формирование внутренних мотивов, которые индивидуальны для различных работников. В этом смысле следует учитывать, что для отдельных работников более значимой является положительная оценка результатов его труда со стороны коллег, нежели руководителем.

Экономическое стимулирование достижения высокого качества результата труда должно быть увязано со способностями и индивидуальными усилиями работника, а не быть результатом «сложившихся обстоятельств» (тринадцатая зарплата), либо единоличного решения руководства (выборочно премировать отдельных участников бригады). Экономическое стимулирование не должно зависеть от сложившихся на предприятии коллективных стандартов трудового поведения, средних по отделу показателей эффективности трудовой деятельности.

Как отмечает В. В. Куренная, в настоящее время в рамках проведения мероприятий по повышению качества все большее значение приобретает внутренняя мотивация [3, с. 148]. По мнению ученого, 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.

В современных условиях хозяйствования предприятиям для обеспечения себе высокого уровня конкурентоспособности необходимо внедрять и реализовывать эффективные механизмы управления качеством продукции. Строгое следование их требованиям формирует условия для успешной экономической деятельности и дальнейшего развития компаний [4, с. 102]. Значимыми элементами подобного подхода к управлению предприятием, оказывающими воздействие на организацию производственных процессов и поставок на рынок конкурентоспособных товаров, являются сертификация и стандартизация продукции.

В настоящее время в условиях снижающегося спроса на продукцию устойчивость рыночного положения предприятия определяется в большей степени не организацией сбыта и эффективностью процесса дистрибуции, а созданием условий для приобретения продукции в будущем, возможностями формирования клиентской базы на долгосрочную перспективу. Кроме того, система гарантийного и послегарантийного фирменного обслуживания формирует постоянный

и достоверный источник информации, используемой для технико-технологического совершенствования продукции и улучшения ее потребительских характеристик [5, с. 222].

В настоящее время одной из главных проблем на российских промышленных предприятиях является нехватка персонала, обладающего требуемым уровнем квалификации. Кадровый состав предприятий обновляется достаточно медленно. К основным причинам этого следует отнести, во-первых, недостаточный размер заработной платы, во-вторых, отсутствие перспектив карьерного развития, что заставляет молодых специалистов увольняться [6, с. 79]. Неэффективный труд во многом обусловлен плохо организованной либо устаревшей системой материального стимулирования, которая не учитывает индивидуальный вклад работника, его реальные потребности, что, в свою очередь, приводит к производству низкосортной продукции, увеличению брака в незавершенном производстве.

Для выявления характера влияния системы стимулирования персонала на качество продукции целесообразно использовать диаграмму анализа причинно-следственных взаимосвязей К. Исикавы, широко известную под названием «рыбий

скелет». При этом следует анализировать мотивационную среду предприятия, которая представляет собой все составляющие (элементы) внутренней и внешней среды предприятия, влияющие на качество работы персонала, его заинтересованность работой, его мотивированность, качество продукции промышленного предприятия [7, с. 120]. При этом процесс стимулирования персонала рассматривается как комплекс взаимосвязанных компонентов внутренней среды предприятия (топ-менеджмента организации, кадровой службы предприятия, линейных руководителей и персонала) при непосредственном влиянии компонентов внешнего окружения (общество, законодательство, уровень научно-технического прогресса).

**В заключение**, подводя итог, отметим, что в настоящее время высокий уровень качества выпускаемой продукции и эффективность системы управления качеством формируют основополагающие конкурентные преимущества производственного предприятия. Формирование эффективных систем материального стимулирования персонала, направленных на создание у работников заинтересованности в повышении качества труда и выпускаемой продукции является в настоящее время одним из главных условий развития отечественных предприятий.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Еремеев М. А. Повышение качества продукции как главный фактор конкурентоспособности организации [Электронный ресурс] // Социальные науки: social-economic sciences. Электрон. науч. журн. 2016. № 2 (12). URL: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf> (дата обращения: 19.02.2017).
2. Тимарсуев М. В. Анализ методологических подходов к оценке производительности труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 2 (31). С. 213–218.
3. 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.
4. Верещагина Л. С. О повышении эффективности системы менеджмента качества промышленного предприятия // Перспективы науки. 2013. № 2 (41). С. 102–104.
5. Гордашникова О. Ю. Развитие маркетингового потенциала системы менеджмента качества // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. Т. 2. № 1 (45). С. 219–225.
6. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Управление конкурентоспособностью работников на внутрифирменном рынке труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 77–81.
7. Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие инновационного потенциала работников как условие повышения эффективности труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 1 (34). С. 119–122.

## REFERENCES

1. Ereemeev M. A. Improving product quality as the main factor of competitiveness of the organization [Electronic resource] // Social Sciences: social-economic sciences: electronic scientific journal. 2016. No. 2 (12). URL: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf> (date of viewing: 19.02.2017).
2. Timarsuev M. V. Analysis of the methodological approaches to evaluating the productivity // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 2 (31). P. 213–218.
3. Kurenaya V. V. Development of the model of quality management, including motivation of staff // Materials of the Orenburg state agrarian University. 2012. V. 4. No. 36–1. P. 148–151.
4. Vereschagina L. S. On improving the effectiveness of the quality management system of industrial enterprise // Perspectives of science. 2013. No. 2 (41). P. 102–104.
5. Gordashnikova O. Y. Development of marketing potential of the quality management system // Bulletin of Saratov state technical University. 2010. V. 2. No. 1 (45). P. 219–225.
6. Emelina T. A., Gornostaeva N. In. Management of competitiveness of employees on firm-level labour market // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 77–81.
7. Kipevar E. A., Trunkina L. V. Development of the innovative potential of employees as a condition for increasing labor efficiency // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. No. 1 (34). P. 119–122.

**Как цитировать статью:** Еремеев М. А. Влияние экономического стимулирования персонала на повышение качества продукции // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 59–61.

**For citation:** Ereemeev M. A. The impact of economic incentives of the staff for improvement of the product quality // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 2 (39). P. 59–61.