

Орлов Алексей Сергеевич

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Информационный менеджмент

**Пути повышения мотивации персонала на примере организации
ООО «Безам»**

Аннотация. В рамках данной статьи на основании результатов собственного анализа организации в краткой форме представлены рекомендации по оптимизации системы мотивации персонала

Ключевые слова: Система мотивации, оценка, аттестация, стимулирование.

На современном этапе важнейшим элементом системы управления персоналом выступает оплата трудовой деятельности. Это обусловлено тем, что экономическая эффективность труда, производительность труда, а также прибыль напрямую зависят того, насколько эффективно руководство стимулирует своих подчиненных.

Как было выявлено в рамках анализа, расходы по оплате труда существенно превышают рост производительности труда. Причины заключаются в существенном превышении норм по оплате труда рабочих со сдельной оплатой труда.

Следует отметить, что оплата трудовой деятельности не должна быть простой социальной выплатой, не зависящей от вклада сотрудника. Каждая компания должна стремиться к тому, чтобы тарифы, а в идеале, вся заработная плата, подлежала корректировке на рост цен в следующей пропорции – 1:1.

Важно отметить, что из-за отставания темпа роста заработной платы от темпа роста цен происходит снижение потребительского спроса. Это приводит

к тому, что начинает снижаться объем производства. А компенсировать это можно только путем нового роста цен.

Если имеет место снижение индивидуального труда, то это возможно сопроводить снижением заработной платы. Если же данное снижение вызвано причинами, не зависящими от сотрудника, то его можно возместить за счет гарантий и компенсаций.

Если существует четкое разграничение средств, которые выплачиваются за работу и в порядке компенсации, то при положительной тенденции результата трудовой деятельности сотрудник должен получить дополнительную выплату. В такой ситуации должна быть усилена социальная защищенность сотрудника. В оплате трудовой деятельности это может быть выражено в уровне оплаты, которая обеспечит нормальное воспроизводство рабочей силы определенной квалификации.

Кроме того, выражение социальной защищенности возможно при помощи формирования возможностей для увеличения индивидуальной оплаты труда. Это достигается путем улучшения личных результатов трудовой деятельности.

В качестве еще одного важного элемента оплаты трудовой деятельности следует выделить нормирование. Нормирование труда позволяет устанавливать объем затрат труда и размер его оплаты в конкретной организации.

Поэтому целесообразно для предприятия ввести в практику некоторые направления по совершенствованию мотивации трудовой деятельности:

- пересмотреть подходы к нормированию труда и сдельной оплаты;
- введение аттестации рабочих;
- оценка каждого сотрудника.

Рассмотрим каждое направление более подробно:

Первое направление по пересмотру подхода к нормированию труда и сдельной оплаты труда, заключается в том, что при применении аналитического метода, который представляет собой предварительный анализ и

включает в себя возможности производства на рабочем месте, и те затраты на каждый элемент, и операцию на рабочем месте.

Аналитическое нормирование рассчитывается по технически обоснованным нормам, по их составным частям.

Аттестация рабочих может проводится с целью мотивации, так как при сдаче аттестации по повышению квалификации у работника повышается размер премии, иными словами работодатель стимулирует своих работников не менять работу. Таким образом, он «выращивает» свои кадры [1].

Третье направление – это внедрение оценки каждого сотрудника. Данный показатель будет рассчитывать результативность и эффективность работников на данном предприятии. Благодаря этому, руководство может оценивать работу каждого человека, по многим направлениям, таким, как: объективная оценка результатов сотрудника, соответственно распределение премиальных выплат – не по ровню, а фактически по затратам сил и энергии; благодаря оценки каждого сотрудника, можно написать более точные инструкции и регламенты, благодаря этому можно устранить пробелы в знаниях и навыках работника, и в итоге можно планировать на какой уровень поднимется бизнес, если квалификация работников будет прежней.

И так определив направления системы мотивации трудовой деятельности, разработаем рекомендации по ее совершенствованию для данного предприятия.

Как было выявлено ранее расходы по оплате труда существенно превышают рост производительности труда. Причины заключаются в существенном превышении норм по оплате труда рабочих со сдельной оплатой труда.

© Система оплаты труда сотрудников и руководителей в целом не связана с результатами деятельности исследуемой организации, а также эффективностью их труда. Существующие методы стимулирования не имеют прямого влияния не гарантируют рост заработной платы при повышении эффективности труда [2].

Также среди проблем обозначена невозможность работников выбора дополнительных премий и социальных выплат, т. е. отсутствие индивидуального подхода.

В рамках решения 1 проблемы предлагается пересмотреть подходы к нормированию труда и сдельной оплаты.

Учитывая сказанное выше, предлагается в ООО «Безам» пересмотреть нормирование труда рабочих как по отдельным местам труда, так и по предприятию в целом, т.е. провести аттестацию рабочих мест.

Целью аттестации рабочих мест будет оптимизации времени труда, его интенсификация, рост производственной мощности организации. Важное внимание необходимо уделить соответствию профессионального уровня рабочих занимаемым должностям и их распределением по основному и вспомогательному производству, созданию производственных бригад в новых условиях работы, а также вопросам совмещения рабочими профессий.

Комплексная аттестация рабочих мест на ООО «Безам» будет представлять собой анализ и оценку всех рабочих мест на их соответствие передовому организационному, техническому и социальному уровню, обеспечивающему высокое качество продукции при наименьших затратах.

Данная комплексная оценка позволит нам провести целенаправленную работу по оборудованию рабочих мест, быстрой разработке новых и пересмотру действующих нормативов трудовых трат, лучшей расстановке персонала, выявлению узких мест в организации производства и труда. План проведения аттестации определен положением об аттестации совершенствовании и учете рабочих мест в отрасли.

© Аттестация рабочих мест позволит [3]:

- разработать новые нормы и нормативы труда для каждого производственного участка (рабочего места), а также в целом по предприятию;
- определить потребность в переподготовке и повышению квалификации специалистов охране и нормированию труда, а также учета и оплаты труда;

– оценить состояние оборудования: сроки использования, уровень износа, необходимость ремонта и замены.

Также рекомендуется включить в коллективный договор пункт об обязательном порядке пересмотра норм труда и методах стимулирования работы по напряженным нормам.

Литература

1. Зикеева А.В., Гагарина С.Н. Цифровые технологии в управлении персоналом: Сборник трудов конференции «Вторые Калужские университетские чтения» (Калуга, 08–09 апреля 2020 года). Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020.

2. Лапыгин Ю.Н., Лапыгин Д.Ю., Лачина Т.А. Стратегическое развитие организации. М.: КНОРУС, 2020.

3. Чиликина И.А. Мотивация трудовой деятельности: курс лекций. Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019.

© Бюллетень магистранта 2023 год № 1