

УДК 331.101.3

Николич Анна Радановна

Студентка 1 курса магистратуры, направление «Экономика»

Сочинский государственный университет

Россия, г. Сочи

Гордеева Евгения Васильевна, кандидат экономических наук,

доцент кафедры экономики и менеджмента

Сочинский государственный университет

Россия, г. Сочи

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: Данная статья посвящена мотивации персонала в организации ООО «Строймонтаж». Мотивация трудовой деятельности представляет собой систему сил, которая побуждает человека вести себя определенным образом. Это наиболее важный фактор в процессе эффективного управления человеческими ресурсами, поскольку он значительно определяет производительность на работе. В статье рассматриваются предложения по улучшению системы мотивации и разрабатываются пути ее совершенствования.

Ключевые слова: мотивация, персонал, трудовая деятельность, стимулирование, человеческие ресурсы, труд.

Nikolich Anna Radanovna

Student of the 1-st course of magistracy, direction «Economics»

Sochi State University

Russia, Sochi

Gordeeva Evgenia Vasilievna, Candidate of Economic Sciences, Associate

Professor of the Department of Economics and Management

Sochi State University

Russia, Sochi

SUGGESTIONS FOR IMPROVING THE SYSTEM OF PERSONNEL MOTIVATION

Annotation: This article is devoted to the motivation of personnel in the organization «Stroymontazh». Motivation of labour activity is a system of forces that encourages a person to behave in a certain way. This is the most important factor in the effective management of human resources, as it significantly determines productivity at work. The article discusses the proposals for improving the motivation system and develops ways to improve it.

Keywords: motivation, personnel, labour activity, stimulation, human resources, labour.

Нечасто можно встретить человека, который целиком и полностью доволен своей работой. Все потому, что зачастую люди занимают должности не по призванию. Но в силах руководителя сделать так, чтобы рабочий процесс был комфортным для всех, а сотрудники выполняли свои обязанности с удовольствием.

Успешные бизнесмены не понаслышке знают, о том, что своих работников нужно стимулировать и всячески поощрять, т. е. мотивировать. От этого зависит производительность труда, качество выполняемой работы, перспектива развития компании и т. д.

Мотивация персонала в организации - это мероприятия, направленные на подсознание человека, когда у него появляется желание эффективно работать и качественно выполнять должностные обязанности.

Рассмотрим проблему мотивации персонала на примере предприятия ООО «Строймонтаж». Основными видами деятельности данной организации являются: строительство жилых и нежилых зданий, производство электромонтажных работ, производство штукатурных работ, работы по устройству покрытий полов и облицовке стен, работы строительные отделочные и другие работы. ООО «Строймонтаж» является крупной

строительной компанией, которая действует в г. Сочи. Штаб работников на предприятии на 2017 г. составляет 857 человек.

Первоочередная цель совершенствования процесса мотивации персонала ООО «Строймонтаж» - обеспечение эффективности работы предприятия, поддержание динамики и гибкости его развития. Реализация этой цели осуществляется путем соотношения процессов сохранения численного и качественного состава персонала предприятия и его обновления, а также развития в соответствии с требованиями действующего законодательства и задачами предприятия.

Из анализа структуры и качества персонала ООО «Строймонтаж», а также показателей эффективности системы управления персоналом следует, что в ООО «Строймонтаж» совершенствование системы мотивации персонала необходимо начать с модернизации всей системы управления персоналом предприятия. Для этого более широко использовать системы вознаграждений. Вознаграждение - это то, что работник считает ценным для себя. В первую очередь, это сам труд, его содержание и значимость выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе. Во-вторых, это материальное и моральное стимулирование его труда. Данные формы воздействия повышают эффективность всей системы управления предприятием.

Проведенное исследование позволяет внести следующие предложения по улучшению системы мотивации на предприятии:

1. изменить состав заработной платы с целью повышения стимулирующего воздействия, с одной стороны, тарифной оплаты, с другой - надбавок, доплат, премиальных и других выплат, для чего следует проводить совершенствование состава заработной платы не реже, чем один раз в год;
2. в зависимости от роста объемов производства продукции, рентабельности производства, наличия прибыли от реализации

продукции проводить поэтапное повышение тарифной ставки I разряда;

3. внедрять такие формы мотивации сотрудников как премирование не только в виде денежных выплат, но и с помощью подарков на день рождения сотрудника, годовщину его работы, чем можно выразить уважение, расположение, благодарность и одобрение;
4. неденежные формы мотивации - пользование социальными учреждениями предприятия: предоставление путевок в дом отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря для детей сотрудников.

Систему мотивации персонала ООО «Строймонтаж» необходимо рассматривать как совокупность действий, направленных на решение главной задачи - поиск таких факторов, которые по-настоящему важны для персонала. Необходимо выработать определенные цели, задачи, понять, кто, чем хочет заниматься, а чем - нет. Вполне очевидно, что решение данных задач невозможно решить только силами руководства. Необходимы действенные меры, нормативно-правовая регламентация и на государственном уровне.

Создание кадрового резерва является злободневным вопросом для любого предприятия. Его формирование сталкивается с тем, что необходимо планировать численность персонала, которому могут быть обеспечены условия карьерного роста.

Для ООО «Строймонтаж» объективная необходимость этого объясняется еще и тем, что средний возраст руководителей и специалистов предприятия составляет более 40 лет. Программа подготовки кадрового резерва может быть заложена в основу системы подбора персонала - перспективных молодых специалистов, обладающих лидерскими качествами и инновационным потенциалом.

Работу по созданию и подготовке резерва персонала на предприятии надлежит провести в виде нескольких этапов:

1. подготовительная работа: заключается в поиске кандидатов для включения в резерв;
2. изучение и оценка деловых, профессиональных и личностных качеств отобранных кандидатов;
3. реализация программы теоретической подготовки кадрового резерва;
4. окончательный выбор кандидатур на включение в кадровый резерв, который необходимо утвердить приказом генерального директора.

В результате проведения каждой из этих процедур кадровая служба определит сотрудников, которых можно или необходимо включить в список кандидатов на зачисление в резерв.

Реализация продукции в 2016 году составила на предприятии 527,8 млн. рублей, а в 2017 году - 548,2 млн. рублей, сумма реализации возросла на 20,4 млн. рублей. Сумма, необходимая от выросшей продукции для реализации предложенных мероприятий по улучшению стимулирования работников ООО «Строймонтаж» представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Затраты на мероприятия по улучшению стимулирования работников ООО «Строймонтаж»

Мероприятия	Затраты на мероприятия, в млн. руб.
1. изменения состава заработной платы	0,3
2. поэтапное повышение тарифной ставки первого разряда	0,2
3. снижение воздействия вредных факторов производства	1
4. премирование в виде подарков	0,01
5. неденежные формы стимулирования	0,6
Итого	2,11

Таким образом, проведя анализ мероприятий по совершенствованию мотивации персонала ООО «Строймонтаж» и планирования издержек на них, можно сказать, что затраты составят десятую часть от реализации продукции, а сумма реализации несомненно вырастит в следующем году.

Для совершенствования мотивации персонала ООО «Строймонтаж» необходимо внести рекомендуемые изменения, корректируя уже

существующую систему мотивации, организация сможет улучшить свои показатели, уменьшить «текучесть» кадров и создать действительно настоящую команду.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что мотивация персонала является важнейшим инструментом повышения производительности труда, ведь без неё невозможно обеспечить рост конкурентоспособности компании.

Использованные источники:

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 239 с.
2. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Л.В. Карташова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 235 с.
3. Комарова, Н. А. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. А. Комарова. – М.: Человек и труд, 2017. - 56-57 с.
4. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика / А.А. Литвинюк. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 398 с.
5. Мотивация персонала: основные виды и методы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://businessman.ru/motivatsiya-personala-osnovnyie-vidyi-i-metodyi-sistema-motivatsii-personala.html> (дата обращения: 10.05.2018).
6. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://info-personal.ru/upravlenye-personalom/motivatsiya-personala/> (дата обращения: 10.05.2018).