

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Горбенко Татьяна Александровна

студент, Кафедра экономики и менеджмента Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, РФ, г. Владивосток

В результате проведенного анализа мотивации работников торговой компании становится ясно, что для ее более эффективного функционирования необходимо осуществление ряда мероприятий, направленных на совершенствование существующей системы мотивации. Для этого необходимо создание мотивационной программы.

На этапе анализа была обобщена полученная информация о существующей системе мотивации, выделены основные факторы труда, вызывающие неудовлетворенность у сотрудников компании, а также преобладающие трудовые ценности. Для более эффективного совершенствования существующей системы мотивации необходимо максимально использовать имеющиеся в организации позитивные моменты и постараться наиболее оперативно устранить факторы, вызывающие неблагоприятные для сотрудников и компании в целом последствия [1, с.52].

Разработка программы совершенствования системы мотивации будет осуществляться, основываясь на следующих принципах: устранение существующих проблем, оптимального совмещения организационно-административных и материальных методов, принципов компенсационной политики компании, экономической эффективности, способствовать развитию таких качеств сотрудников как, творческий подход и активный поиск дополнительных возможностей для процветания компании, формирование нового социального пакета, стабилизация психологического климата в коллективе [2, с.30].

Для оптимизации организационно-административных методов управления в данной компании необходимо определить рациональное соотношение организационно-административных и экономических методов стимулирования персонала [3, с 83].

В решении данной проблемы наиболее эффективными будут прямые методы воздействия, которые осуществляются посредством постановки задачи и создания стимулирующих условий. Чем будет лучше система экономического стимулирования, тем более четко она должна быть прописана в административных актах, распоряжениях, приказах, инструкциях и тем более понятнее должна быть доведена до рядового сотрудника руководством. Для этого необходимо разработать положение о премировании и положение об оплате труда, которые должны быть доведены до каждого сотрудника компании и отражать конкретные формы оплаты труда, применяемые для тех или иных специалистов компании, суммы и проценты премиальных вознаграждений, годовые выплаты и прочее.

Заработная плата и премиальные выплаты выступает важнейшим фактором стимулирования персонала. Предприятию рекомендуется грамотно закрепить нормы, которые будут регулировать систему денежных выплат и премирования персонала. Для этого целесообразно внедрить положения о премировании и положение об оплате труда.

При рассмотрении стимулирующих средств, применяемых в компании видно, что их недостаточно, чтобы сотрудники чувствовали себя защищенными, они не в полной мере получают заботу о себе со стороны руководства компании. Разработка нового социального пакета позволит удовлетворить потребность работников в безопасности, а также решить некоторые материальные проблемы своих сотрудников.

На предприятии социальный пакет состоит из самого необходимо перечня, который достаточно узок, так как организация пока не готова финансово расширять эти возможности.

В целях увеличения экономической отдачи от социального пакета компания должна пытаться связать социальные услуги с производственными результатами работника. Соответственно, чем выше производительность труда каждого работника, активного участия в доходах компании, тем появляется большая возможность для создания дополнительного фонда для формирования нового более весомого социального пакета.

После разработки основных элементов совершенствования системы мотивации, следующим этапом будет процесс внедрения и реализации разработанной программы. В случае благополучного внедрения, реализация предлагаемых мероприятий позволит улучшить мотивацию сотрудников и повысить эффективность их работы, что в свою очередь приведет к существенному росту доходов компании [4, с.112].

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию мотивации персонала должны ориентироваться в первую очередь на эффективность требуемых материальных и финансовых затрат, а так же достижение организационных целей. Это необходимо для предприятия, работающего в условиях рыночной экономики.

Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала состоит в том, что бы получать более высокие результаты при тех же затратах или снижении затрат при получении того же результата. Поэтому, говоря о проблеме эффективности системы мотивации в компании, необходимо выяснить, что представляют собой затраты и что понимается под экономическим эффектом.

Общий экономический эффект можно рассматривать как результат всей хозяйственной деятельности компании в стоимостном выражении.

Рост эффективности может быть достигнут либо путем сокращения затрат для получения того же по объему хозяйственного результата, либо за счет более медленных темпов увеличения затрат по сравнению с темпами возрастания результата, когда увеличение последнего достигается за счет лучшего использования имеющихся ресурсов [5, с.205].

Для оценки эффективности конечного результата деятельности предприятия можно предложить следующую формулу оценки, учитывающую эффекты, возникающие при увеличении производительности труда, снижении текучести кадров и при обучении персонала с последующим совмещением профессии.

В результате предложенных мероприятий ожидается:

- повышение компетентности работников, руководителей структурных подразделений;
- развитие оценочной компетентности оцениваемых работников, корректировки их самооценки;
- создание благоприятных условий для самореализации работников.

Подведя итог можно утверждать, что использование предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала за счет повышения квалификационного уровня и повышения уровня мотивации персонала позволит:

- обеспечить предприятие работниками соответствующего количества и качества, рационально распределить их по рабочим местам;
- устанавливать и выбирать наиболее оптимальные для предприятия пути покрытия потребности в персонале;
- поддерживать постоянную взаимосвязь с внешними источниками, которые обеспечивают предприятие соответствующими кадрами;

- создавать наиболее благоприятные условия для раскрытия способностей работников, их развития и использования и т.п., что в результате способствует повышению результативности деятельности компании и обеспечению ее стабильного развития.

Список литературы:

1. Баженова Е.В., Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы. – М.: АСТ, 2011. – 192с.
2. Кинан К., Менеджмент на ладони. – М.: Эксмо, 2012. – 80с.
3. Лукашевич В.В. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 191с.
4. Парабеллум А., А. Белановский, Н. Мрочковский, Персонал от А до Я. Выбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников. – Питер, 2014. – 312 с.
5. Сабирова Л.Т., Стукен Т.Ю., Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика: монография. – ОмГУ, 2011. – 232 с.