

Анализ стимулирования персонала организации

Шохова Кристина Олеговна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Рациональная организация труда персонала позволяет решать многие проблемы, возникающие в хозяйственной деятельности предприятия, способствует экономии рабочего времени, повышает производительность труда, сохраняет работоспособность работников в длительном отрезке времени. Целью научной статьи является проведение анализа стимулирования персонала на примере Департамента автомобильных дорог и транспорта правительства ЕАО. Результат исследования – проведен анализ стимулирования труда персонала на примере Департамента автомобильных дорог и транспорта дорог правительства ЕАО.

Ключевые слова: персонал, организация труда, стимулирование персонала, поощрение, мотивация персонала

Personnel incentive analysis of the organization

Shokhova Kristina Olegovna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

Рациональная организация труда персонала позволяет решить многие проблемы, возникающие в хозяйственной деятельности предприятия, способствует экономии рабочего времени, повышает производительность труда, поддерживает работоспособность работников в течение длительного периода времени. Цель научной статьи - проанализировать систему стимулирования персонала на примере Департамента автомобильных дорог и транспорта правительства Еврейской автономной области. Результатом исследования является анализ системы стимулирования труда персонала на примере Департамента дорог и автомобильного транспорта правительства Еврейской автономной области.

Keywords: personnel, labor organization, personnel stimulation, encouragement, personnel motivation

Актуальность исследования. Актуальность определяется тем, что выбор или создание наиболее оптимальной системы организации работы персонала является неременным условием более эффективного

функционирования и развития любой системы управления работой персонала [3].

Цель научной статьи - проанализировать систему стимулирования персонала на примере Департамента автомобильных дорог и транспорта правительства Еврейской автономной области.

Департамент автомобильных дорог и транспорта правительства Еврейской автономной области (далее - Департамент) является органом исполнительной власти Еврейской автономной области, формируемым правительством области [1].

Департамент является специально уполномоченным органом, созданным для решения вопросов управления дорожным хозяйством области, использования автомобильных дорог и осуществления дорожно-транспортной деятельности в отношении автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения в области, реализации единой государственной политики. для развития дорожно-транспортной сети региона, а также осуществления в пределах своих полномочий государственного управления и координации деятельности в сфере транспорта [1].

Проанализируем существующую систему стимулирования труда сотрудников Департамента.

Департамент обеспечивает работникам справедливое и конкурентоспособное вознаграждение, уделяет значительное внимание новым и существующим инструментам мотивации на достижение высоких результатов, а также создает привлекательную и безопасную рабочую среду.

Рассмотрим, какие методы мотивации используются в отделе. Выделяют три группы методов:

- Организационно-распорядительные методы управления: регулирование взаимоотношений работников с помощью должностных инструкций, положений о структурных подразделениях, использование силовой мотивации (приказы, разрешение компромиссов) в управлении деятельностью организации;

– Экономические методы управления: заработная плата, награждение ценными подарками;

– Социально-психологические методы управления: тренинги и семинары, организация корпоративных праздников для сотрудников.

Рассмотрим существующие в ведомстве методы материального поощрения.

Система мотивации персонала в Департаменте включает моральное и материальное поощрение сотрудников за результаты их труда.

1. Моральная мотивация персонала предполагает выражение признательности работнику за хорошо выполненную работу руководством предприятия (генеральным директором), что является достаточно действенным средством поощрения. Признание дается устно и поднимает моральный дух сотрудников и их отношение к высокой производительности.

2. Материальная мотивация работников выражается в выплате заработной платы и премий по результатам деятельности компании. Система оплаты труда, действующая в Департаменте, предусматривает установление должностных окладов с учетом должности работника, при этом оклад устанавливается в соответствии со штатным расписанием, разработанным на предприятии. Помимо должностных окладов, в заработную плату работников предприятия включаются различные надбавки:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность;
- дополнительная надбавка за работу.

Данные виды надбавок устанавливаются на предстоящий год и могут быть изменены в течение календарного года по решению руководителя с учетом финансовых возможностей предприятия и профессиональных качеств работника. Таким образом, размер повышающего коэффициента к окладу за занимаемую должность устанавливается с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности работника и его ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и другие факторы. Надбавка за дополнительную работу устанавливается работнику в случае, если он совмещает функциональные обязанности других работников Департамента.

Общий оклад работника рассчитывается с учетом районных коэффициентов и северной надбавки, а также необходимых налоговых отчислений и отчислений в соответствии с законодательством РФ. Помимо заработной платы Департамент также выплачивает единовременные премии по решению руководителя при достижении предприятием определенных значений по выручке и прибыли.

Фонд оплаты труда Департаменте за 2021 год составил 2340 тыс. руб., что больше значений 2019 года на 1217 тыс. руб. или более чем в два раза. Такое резкое увеличение данного показателя связано с увеличением штатной численности сотрудников предприятия на 66,7%.

Средняя годовая заработная плата, приходящаяся на одного сотрудника Департамента, за период 2019-2021 гг. увеличилась на 93,7 тыс. руб. или 25,0% и составила по итогам прошлого года 468,0 тыс. руб. (или 39 тыс. руб. в месяц). Рост оплаты труда сотрудников положительно сказывается на их мотивации к трудовой деятельности.

Анализ кадрового состава сотрудников и системы мотивации персонала в Департаменте дал следующие результаты:

- подавляющее большинство работников предприятия составляют молодые рабочие (до 30 лет), проработавшие на данном предприятии более 3-х лет;
- текучесть кадров на предприятии минимальна;
- в системе материальной мотивации персонала отсутствует косвенное материальное поощрение;
- существующая система оплаты труда (прежде всего премирование работников) неэффективна;
- слабое развитие нематериальных стимулов.

С учетом выявленных недостатков разработаны мероприятия по совершенствованию системы мотивации труда сотрудников Департамента, к которым относятся:

1) создание системы социального обеспечения работников.

Система социального обеспечения работников может включать предоставление последним различных льгот, компенсаций, гарантий, создание комфортных и безопасных условий труда и т. д. Эффективным стимулом к труду будет создание системы выдачи кредитов и материальной помощи. Например, положение об оплате труда может предусматривать оказание материальной помощи работникам предприятия в день рождения, день свадьбы, рождение ребенка, смерть родственника и так далее.

Получение корпоративных кредитов работниками предприятия будет мотивировать их продолжать работу на этом предприятии. При этом компания может быть уверена в полном погашении кредита, платежи по которому будут вычитаться из зарплаты работника; это еще больше снизит кредитные риски и, соответственно, стоимость заимствований по сравнению с банковскими кредитами.

2) изменение подхода к оплате труда работников.

Действующая система оплаты труда в Департаменте характеризуется отсутствием премирования по результатам выполненной работы. Применение единовременных премий, которые выплачиваются по решению руководителя предприятия и являются неожиданными для работников, не дает должного эффекта. Основные цели таких выплат - повысить лояльность сотрудников и мотивировать их к активной работе на следующий период.

Таким образом, с учетом имеющихся недостатков были предложены направления совершенствования процессов мотивации на исследуемом предприятии, включающие меры по созданию системы социальной защиты работников (корпоративные кредиты, материальная помощь, льготы, гарантии, компенсации и др.); изменение системы вознаграждения.

Библиографический список

1. Официальный сайт Еврейской автономной области URL: <https://www.eao.ru>
2. Богатырёва М.Р. Материальная и нематериальная мотивация персонала // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2021. № 57-1. С. 46-47.
3. Евпалова Е.В. К вопросу о материальной и нематериальной мотивации // Перспективы науки и образования. 2020. № 2. С. 104-108.
4. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2018. 378 с.