

*Савельева Валерия Геннадьевна,
студент, Балтийский государственный технический университет
«ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова,
РФ, г. Санкт-Петербург*

*Болотова Ольга Владимировна,
кандидат психологических наук, доцент, Балтийский
Государственный технический университет им. Д.Ф. Устинова, г.
Санкт-Петербург
РФ, г. Санкт-Петербург*

ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

***Аннотация:** Данная статья посвящена подробному рассмотрению основных видов повышения эффективности труда в организации, их преимуществ и недостатков. На основании перечисленных видов мотивирующих факторов предлагаются наиболее результативные методы, применяемые на практике.*

***Ключевые слова:** Отбор, анализ, персонал, мотивация труда, материальная мотивация, методы мотивации.*

*Savelyeva Valeria Gennadievna,
student, Baltic State Technical University «VOENMEKH» D.F. Ustinova,
RF, St. Petersburg*

*Bolotova Olga Vladimirovna,
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, D.F. Ustinov Baltic
State Technical University, St. Petersburg
RF, St. Petersburg*

TECHNOLOGIES FOR IMPROVING LABOR EFFICIENCY

Annotation: *This article is devoted to a detailed examination of the main types of work motivation in an organization, their advantages and disadvantages. Based on the listed types of motivators, the most effective methods used in practice are proposed.*

Keywords: *Selection, analysis, personnel, labor motivation, material motivation, motivation methods.*

Система управления персоналом - это совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих в организации. В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой организации являются ее сотрудники. От того, сколь эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любого предприятия. Задача руководителей состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала.

Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в дела сотрудниками организации. А это может произойти только в случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда. Основным методом воздействия на систему управления персоналом для обеспечения ее эффективности является обучение кадров (переподготовка и повышение квалификации).

Что касается планирования кадров, то долгосрочного планирования не происходит - при освобождении штатной единицы объявляется конкурс на вакантную должность. Обычно поиск кандидатов начинается с подачи объявления в СМИ. Набор кадров - один из ключевых моментов работы, так как от качества отобранных кадров зависит эффективность работы предприятия и использование всех остальных ресурсов. Поэтому ошибки в

подборе кадров являются растратой денег, а хорошие кадры - удачный способ их вложения [1].

Еще одним важным пунктом стимулирования труда сотрудников является развитие комфортных моральных и психологических условий труда.

Психологический климат играет огромную роль во взаимоотношениях между сотрудниками, а также между руководителями и подчиненными. Во взаимоотношениях в коллективе важно, чтобы сотрудники поддерживали дружеское общение, ведь проблемы в коллективе могут стать причиной неудачи деятельности предприятия. Современное управление предполагает развитие и активное функционирование широкого спектра менеджерских умений руководителей. Нередко психологическая мотивация является более эффективной нежели материальное стимулирование. Для этого руководителю необходимо обладать определенными социально-психологическими качествами: чувство коллективизма, коммуникабельность, инициативность, самообладание.

Руководители должны обладать всеми вышеуказанными качествами, но руководитель должен иметь непосредственное общение с каждым из сотрудников, прислушиваться к мнению сотрудников и давать возможность проявить себя как профессионала.

Для того чтобы добиться более высоких экономических показателей, необходимо детально рассмотреть существующую систему мотивации сотрудников. Для удобства разделим систему мотивации на две группы:

- Материальная мотивация (денежное вознаграждение)
- Нематериальная мотивация (неденежное вознаграждение)

В таблице 1 приведены данные анализа мотивации сотрудников различных категорий, начиная от вспомогательных рабочих и заканчивая высшим руководством.

Таблица 1 - Мотивационные инструменты управления результативностью
трудовой деятельности

Категория персонала:	Элементы материального вознаграждения:	Элементы нематериального вознаграждения:
Руководители высшего и среднего звена	Должностной оклад, премии по результатам работы	Престижность занимаемой должности
Менеджеры по коммерческой работе	Должностной оклад, премии по результатам работы	
Рабочие склада	Должностной оклад, премии за выполнение плана	
Вспомогательные рабочие	Тарифная ставка	

Таким образом, мы видим, что в основном используются элементы материального стимулирования труда.

Материальная мотивация — это стимулирование работника за счет финансовых манипуляций. Помимо заработной платы, которая является постоянной составляющей, к числу материальных стимулов относятся и дополнительные выплаты, такие как:

- Премии, выплачиваемые за конкретные результаты труда в определенные временные периоды - ежеквартально, раз в полгода, раз в год. Работник может получить премию как индивидуально, так и как член коллектива, если он перевыполняет план или завершает порученный объем работы раньше намеченного срока [2, С. 195].

- Надбавки сверх гарантированных трудовым законодательством для определенных категорий трудящихся. Работодатель имеет право самостоятельно устанавливать порядок выплаты надбавок и их размер. Это могут быть, например, дополнительные выплаты за совмещение нескольких должностей, за наставничество, за выполнение задач, выходящих за рамки профессиональной ответственности [3, С. 42]. Кроме того, это могут быть

разовые выплаты по решению руководства в случае подписания важного контракта или успешного запуска нового проекта.

Для того, чтобы система материального стимулирования работала и стала эффективным инструментом повышения производительности труда, принципы распределения дополнительных вознаграждений должны быть четкими и ясными, а также привязанными к конкретным параметрам оценки [4, С. 371]. Отсутствие прозрачности в распределении вознаграждения снижает мотивацию персонала и дестабилизирует коллектив. Это приводит к повышению текучести кадров и снижению производительности труда.

- Нематериальная мотивация - вознаграждение сотрудника в неденежной форме, формирующее отношение работника к организации. Ни высокие зарплаты, ни премии не являются гарантией стабильной и добросовестной работы. И не только: со временем они воспринимаются как должное. Современные тенденции в управлении мотивацией основаны на широком использовании дополнительных нематериальных стимулов. Помимо физиологически и психологически приятных условий труда и крепкой корпоративной культуры, к эффективным мотивационным факторам относятся:

- Система подарков и поздравлений к важным датам и событиям;
- Оплата работодателем дополнительного обучения сотрудников, а также курсов повышения квалификации;
- Предоставление обратной связи, когда сотрудники могут высказать свое мнение руководителю, а руководитель может с ним ознакомиться;
- Предоставление комплекса льгот, таких как пособия по уходу за детьми, отпускные для сотрудников и их семей, бесплатное питание, компенсация расходов на проезд и т.д.;

- Организация корпоративных мероприятий: совместные поездки на природу, посещение торговых выставок, межведомственные спортивные турниры.

Кроме того, существуют не менее эффективные негативные мотиваторы, такие как лишение премий, дисциплинарные взыскания и отказ компании от льгот и поощрений. При справедливом и разумном применении эти методы способствуют соблюдению дисциплины и субординации внутри компании [5, С. 34].

С целью построения гибкой системы мотивации в компании целесообразно использовать различные ее виды в соответствии с факторами внешней и внутренней среды, спецификой и размером организации, квалификацией.

Современная практика управления персоналом включает в себя ряд методов и приемов управления, последовательность которых зависит от характера внешней деятельности компании [6, С. 118].

В компаниях, где заработная плата не достигает высокого уровня, лучше всего подходят административные и социально-психологические методы управления персоналом.

В организациях, где материальное стимулирование играет основную роль, применяются экономические методы мотивации, однако нельзя забывать и о социально-психологических методах воздействия. Должен применяться комплексно-целевой подход [7, С. 25].

Таким образом, для создания эффективной системы мотивации работников, необходимо учитывать следующие принципы:

- Система мотивации должна быть прозрачной, понятной и основанной на четких количественных оценках, применимых к большинству работников. Руководство должно сделать систему мотивации доступной на всех уровнях компании и своевременно распространять информацию о ней [8, С. 49].

- Вознаграждение должно выплачиваться сразу после достижения положительного результата. Эффективнее использовать переменную часть зарплаты, то есть бонусы, в качестве мотивирующего фактора, а не повышение основной зарплаты. Зарплата и премии не должны быть привязаны к должности: если сотрудник стабильно демонстрирует высокие результаты труда, его зарплата должна быть высокой. Переменное вознаграждение не является обязательным дополнением к зарплате, а зависит от результатов работы сотрудника.

- Руководство должно использовать преимущества системы нематериального вознаграждения. Моральное поощрение часто столь же эффективно, как и финансовое вознаграждение. Стимулы могут быть адаптированы к предпочтениям и потребностям работников, а также к общей и национальной культуре.

Литература:

1. Апугаева З.М. Совершенствование системы отбора персонала // Экономика и предпринимательство. 2021. № 4 (129). С. 1185-1189.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дайнека. – М.: Дашков и Ко, 2019. – 288 с.
3. Давыдова, А.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.С. Давыдова, Ф.Р. Хамидуллина // Трибуна молодого ученого – 2017: Сборник научных трудов. – Казань: Издательство "Познание", 2017. – С. 24-26.
4. Депутатова, Л.Н. Механизм формирования трудовой мотивации работников / Л.Н. Депутатова, Ж.А. Мингалева, Ю.В. Старков // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т. 18. – № 4. – С. 401-406.

5. Джабраилов, Д.Х. Мотивация трудовой деятельности / Д.Х. Джабраилов, К.Х. Ильясова, М.Х. Хамуева // Индустриальная экономика. – 2022. – Т. 1. – № 5. – С. 93-97.

6. Емельянова, Е.В. Проблема мотивации трудовой деятельности / Е.В. Емельянова // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования: Сборник статей по материалам LXV студенческой международной научно-практической конференции, Новосибирск, 18 марта 2019 года. Том 6 (65). – Новосибирск: Ассоциация научных сотрудников "Сибирская академическая книга", 2019. – С. 28-31.

7. Карпов, А.Б. Вовлеченность в работу - показатель трудовой мотивации сотрудников / А.Б. Карпов // Системная психология и социология. – 2018. – № 3(27). – С. 74-83.

8. Козырева, Т.Н. Мотивация персонала как показатель качества трудовой жизни / Т.Н. Козырева // Молодой ученый. – 2019. – № 16(254). – С. 178-181.