

УДК 504

СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗНАНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ОСИННИКОВСКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»

Ю.В. Друшлякова, студентка гр. ЭМ-101, V курс

Научный руководитель: Ю.В. Дятлов, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

На сегодняшний день стало очевидно, что главным стратегическим инструментом и основой получения прибыли для большинства компаний являются кадры. Для активизации их работы необходимо найти эффективные способы управления трудом, что выражается в применении мотивационных методов [2].

Для сотрудников любой организации самым мощным способом мотивации является возможность карьерного роста. Для его достижения работнику необходимо быть компетентным в своей желаемой должности [3].

В настоящий момент компетентности придается статус профессионально значимой характеристики практически всех видов продуктивной деятельности. Компетентность – это целая система, включающая в себя соответствие степени подготовленности работника необходимому профессиональному уровню его квалификации, а также совокупность знаний, способностей и опыта, которые он грамотно применяет для достижения каких-либо результатов и решения возникающих в процессе трудовой деятельности проблем.

Более узкое значение у понятия «компетенция», так как она направлена на определенный круг проблем, сферу деятельности, в которой данный человек обладает знанием и опытом [3].

Сотрудник, применяя нужные знания и навыки в своей работе, способен принести немалый вклад в успехи компании, привести к росту производительности труда и повышению эффективности производства, а следовательно увеличить свои доходы. Поэтому предпочтительнее именно те работники, у которых есть стремление работать на благо своей организации, а не только в целях достижения личных целей. В соответствии с этим таких сотрудников необходимо стимулировать различными мотивационными способами, такими как премирование за высокий профессиональный уровень, надбавки к заработной плате за соответствие своему квалификационному уровню и качественному выполнению трудовых обязанностей и другие.

Одним из часто используемых видов вознаграждения за компетенции является система оплаты труда, основанная на наличии у работника трудовых навыков и знаний [2]. Важным моментом является то, что размер заработной платы зависит не столько от количества выполненной работы, сколько от способов достижения конечного результата и профессионализма. На пред-

приятных, применяющих данную систему, обязательно прохождение аттестации всеми сотрудниками, что стимулирует их к проявлению своих способностей и лучших качеств для эффективной деятельности, а также дает им возможность самим влиять на уровень оплаты труда.

Чем больше в компании сотрудников, обладающих большим запасом навыков и знаний, тем выше производительность труда и эффективность производства, что особенно хорошо для промышленных предприятий, так как на них нужны опытные стрессоустойчивые работники, а не просто специалисты с высшим образованием [1].

На сегодняшний день большего результата можно получить от использования опыта, знаний и навыков людей, а не от их физических возможностей. Поэтому каждое предприятие, преследующее цель максимальной положительной отдачи от трудовых ресурсов, должно быть готово вкладывать в их образование определенный капитал, создавая предпосылки к увеличению в будущем своего собственного капитала [1].

Например, на предприятии ОАО «Осинниковский ремонтно-механический завод» существуют стимулирующие выплаты, включающие доплаты и надбавки, премии и другие виды материального поощрения. Персональные надбавки установлены для начальников участков и ремонтно-механических цехов и их заместителей, для главных механика и энергетика за высокий профессионализм, рациональную организацию труда, внедрение мероприятий по устранению всех видов потерь на производстве, обеспечение безопасных условий и охраны труда, отсутствие рекламаций и обеспечение качества продукции, обеспечение санитарных и гигиенических норм. Также на предприятии предусмотрена доплата начальнику технического отдела за внедрение конструкторских инноваций. Персональная надбавка устанавливается индивидуально для каждого конкретного работника и ее размер зависит от сложности, характера работ и степени использования рабочего времени [4].

На заводе ежегодно проводится оценка управленческой эффективности, в результате которой отдельным сотрудникам может устанавливаться срочная персональная надбавка на основании степени ответственности работника и качества выполнения поставленных задач.

Также на заводе установлена надбавка за профессиональное мастерство, которая также выплачивается индивидуально в особых случаях. Размер такого вида выплат колеблется от 12% до 24% от оклада в зависимости от разряда рабочих.

Единовременные выплаты применяются как способ поощрения работников за выполнение особо важных заданий, победу в производственном соревновании, достижение специальных показателей (освоение и внедрение новой техники, технологии, норм труда, качественную и своевременную сдачу годового отчета, бюджета), активность и инициативу в решении задач по росту объемов производства, нештатных ситуаций и т.п.

Такой вклад в развитие компании способен повысить ее конкурентоспособность и лояльность со стороны персонала [1]. Так могут быть разработаны специальные программы для сотрудников, на которых они проходят обучение и переподготовку, повышая тем самым свой уровень компетенций и профессионализма.

На ОАО «ОПМЗ» практикуется система наставничества, где опытные и компетентные работники проводят обучение учеников, что позволяет последним лучше адаптироваться на предприятии, а "старичкам" еще раз вспомнить все свои навыки и получить за это вознаграждение в размере 300 рублей за одного обучаемого в месяц пропорционально отработанному времени. На одного наставника приходится не более двух учеников, чтобы практическое обучение и освоение профессий было максимально качественным [4].

Долговременный успех предприятия в полной мере зависит от внутренней корпоративной среды, в чем можно убедиться на примере ОАО «ОПМЗ», где эффективно применяются лучшие способы мотивации сотрудников с акцентом на их профессиональные способности и готовность качественно выполнять свою работу.

Таким образом, чем больше трудовой потенциал компании, тем выше трудовая этика персонала и тем эффективнее деятельность организации в целом.

Список литературы:

1. Докукина С.М. Управление персоналом и стоимостью компании на основе оценки человеческого капитала // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: социально-экономические науки. 2014. Т.4. №3. С 73-85.
2. Козлова Е.В. Компенсационная корпоративная политика оплаты труда как способ мотивации персонала // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2014. №43. с.215-220.
3. Павлюкевич М.П. Влияние компетентностного подхода на управление персоналом // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. №45. с.102-106.
4. Положение об оплате труда и премировании работников ОАО «Осинниковский ремонтно-механический завод» от 01.01.2013.