

УДК 005.5

ОБОСНОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Малюгин А.Н., к.э.н., доцент
Рунк В.Р., студентка гр. МБб-211, I курс
Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева
г. Кемерово

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [7].

В отличие от системы премирования, активизирующей в работнике стремление к качественному выполнению его основной и обязательной функции, система нематериальной мотивации должна быть направлена на повышение лояльности к организации, мотивации к успеху, а также на формирование в сотрудниках креативных качеств и инициативности. С этой целью предлагается проведение корпоративных мероприятий, например тренинга, направленного на сплочение коллектива [4].

В составе программы - эстафеты и групповые игры, активные командные задания и необычные состязания - от мега-волейбола гигантским мячом до водяного тира и перетягивания каната.

Основные задачи программы игрового тимбилдинга – поддержание командного духа - teamspirit, эмоциональная разрядка, создание позитивного настроения и улучшение коммуникаций в ходе совместного активного отдыха [3].

Также можно предложить проведение совместного культурного мероприятия (поход в кино, театр).

Это традиционное мероприятие, очень часто работники самостоятельно не могут посетить выставки, презентации и даже кино, в силу своей занятости и т.д. Поэтому корпоративный поход в кино это не только развлечение, но и неформальное общение.

Данные мероприятия направлены на формирование единого корпоративного духа, поддержка идеологии компании. В первую очередь корпоративные мероприятия в компании следует проводить для управленцев высшего и среднего звена. Если перед этими людьми четко поставлена общая цель и согласованы частные задачи, они смогут донести их до подчиненных. Чтобы

почувствовать себя в команде, иногда достаточно просто вместе выполнять игровые упражнения [6].

Для оценки экономической эффективности предлагаемого проекта мероприятий составляется перечень всех проектных затрат и их совокупное распределение по всем периодам проекта (таблица 1). Исходя из особенностей бюджетного финансирования, наиболее целесообразным представляется определить период планирования и расходования средств с января 2022 года по декабрь 2022 года, поскольку целесообразно распределить средства пропорционально на весь 2022 год.

Таблица 1 - Календарный план разработки и реализации мероприятий по совершенствованию системы мотивации на предприятии

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственное лицо	Срок внедрения в проектном году
1	2	3	4
1	Введение бонусной программы для лучших сотрудников месяца	Директор	Январь 2022 года
2	Проведение корпоративных мероприятий	Директор, Администратор	2022-2023 годы
3	Доска почета, доска поздравлений	Администратор	Январь 2022 года

При условии внедрения запланированных мероприятий, нематериальная мотивация будет обеспечивать активное участие работников в разработке целей организации.

Главным правилом работы должно стать стремление к обеспечению сотрудников такими жизненными условиями на работе и за ее пределами, которые позволили бы им полностью раскрыть свой потенциал, улучшить настрой, тем самым повысив желание чувствовать себя звеном сплоченного и дружного коллектива, нацеленного на выполнение самых высоких задач [5].

Вопрос поддержания позитивного морального климата в коллективе очень важный. Большинство компаний не может сейчас увеличить выплаты, но сотрудники ожидают от работодателей выполнения обязательств, то есть сохранения зарплаты на прежнем уровне. Необходима всяческая поддержка персонала, чтобы ни в коем случае у сотрудников не возникло ощущения, что если они уйдут, то на их место найдется несколько таких же.

Нужно гарантировать сотруднику занятость и возможность заработать деньги даже в условиях изменения системы стимулирования труда. Добиться понимания сотрудником того, что именно от результатов его труда зависит будущее компании, реально проявлять нематериальную заботу о хороших сотрудниках, следить за психологическим климатом [1].

На наш взгляд, нематериальные стимулы независимо от мотивации сотрудника сегодня будет играть положительную роль. Это будет укреплять лояльность сотрудника и тем самым повысит эффективность его работы.

В таблице 2 отражены плановые показатели изменения показателей движения кадров в 2022 году и в результате реализации рекомендуемых мероприятий.

Таблица 2 - Эффективность реализации мероприятий

Показатель	До проведения мероприятий	После проведения мероприятий	Отклонение, +/-
Численность, чел.	550	547	-3
Уволено работников, чел.	394	330	-64
В т.ч. по собственному желанию	144	107	-37
Коэффициент оборота по выбытию	1,03	0,92	-0,11
Коэффициент текучести	0,71	0,6	-0,11

Таким образом, в результате предложенных мероприятий прогнозируется снижение текучести кадров на 11%.

Следовательно, можно сделать вывод, что предложенные мероприятия являются эффективными.

Для совершенствования стимулированием труда персонала предприятия необходимо разработать новые организационные условия развития мотивации и самоутверждения персонала.

Цель мотивационных программ – разработать алгоритм организационных условий развития мероприятий для совершенствования стимулированием труда персонала. Предмет разработки алгоритма программ – факторы и взгляды в поведении персонала на данные программы [2].

К поставленным задачам предложенных программ в виде тренинга для повышения мотивации труда персонала для сотрудников относятся:

- Получение навыков владения психологическими знаниями.
- Формирование навыка общения с различными типами людей.
- Развитие методов и расстановка, направленная на эффективное общение, без возникновения конфликта.
- Формирования навыка познания, как своего внутреннего мира, так и понятия собеседника.
- Коррекция и развитие системы повышения мотивации труда персонала в отношении коллег.

Целевая аудитория — группа сотрудников предприятия, мнение которой важно для руководства. Группа объединена четкими социально-демографическими характеристиками: пол, возраст, доход, регион распространения, целевых аудиторий и подгрупп может быть несколько.

Внутренние программы для совершенствования стимулированием труда персонала направлены на повышение производительности труда сотрудников, на осуществление вертикальных связей в системе управления компании, на развитие лояльности и приверженности компании и т.п. Задача внутренних программ — сформировать у каждого сотрудника организации представление о компании и о его (сотрудника) месте в ней. Следует отметить, что в процессе исследования сделан вывод, что «внутренние программы» можно использовать организации как форму менеджмента для построения и продвижения образа (имиджа) компании в целевой аудитории.

Каждый сотрудник предприятия должен осознавать свою роль в деятельности компании, т.е. он должен знать, что от его труда, от человеческого фактора, зависит успешность компании и, как следствие, уровень его оплаты труда. Необходимо при анализе отмечать благодарностью конкретных сотрудников, способствовавших успехам компании, и порицать тех, кто нанес вред общему делу.

В рамках данного направления предлагаем систему конкурсов в организации, которая позволит работникам получать признание со стороны организации и руководства, чувствовать себя нужными и ценными, что будет подтверждаться получением бонусов в разном виде - грамот, похвал, награждений и т.п.

Обеспечение моральной заботы и обеспечение механизма самоутверждения и получения уважения для работника со стороны организации позволит обеспечить обратную связь, то есть будет получен необходимый мотивационный эффект.

Система предлагаемых конкурсов представлена в таблице 3.

Целями конкурсов будет поощрение сотрудников, которые добились лучших показателей; формирование позитивного отношения к исполнению трудовых обязанностей; формирование чувства ответственности за результаты труда; вызов гордости за принадлежность к профессии и к организации.

Таблица 3 – Система внутренних конкурсов

Внутренний конкурс	Бонус	Мотивация	Затраты на реализацию
Лучший работник по итогам года	Материальное вознаграждение к заработной плате (3000 руб.), фотография на доске почета «Лучший работник месяца»	Работник получает единовременную денежную выплату, что эффективно для работников инструментального типа, но в рамках нематериальной мотивации обеспечивается признание его достижений и заслуг, об этом информируется	3000р.

		коллектив. Для всех работников должны быть обеспечены равные возможности участия в конкурсах	
Атрибут статуса	Использование знаков отличия для разных направлений, например, значок лучший оператор или лучший заправщик и т.п.	Формируется признание профессионализма конкретного работника, что отличает его от остальных	Выпуск знаков отличия 3000 р. (едино-разово)
Проведение конкурсов вне рабочего времени (фото-конкурсы, конкурсы художественной самодеятельности)	Выставка индивидуальных фоторабот, рисунков, организация концертов и пр.	Работники получают возможность продемонстрировать свои увлечения, на что не всегда есть средства, да и возможности	-
Итого затраты на конкурсы для работников, руб./год			6000 руб.

Таким образом, суммарные затраты на реализацию предлагаемых мероприятий в рамках системы нематериальной мотивации составят 6 тыс.руб.

Список литературы:

1. Малюгин А.Н., Муромцева А.К., Дорожкина Н.В. Определение, сущность и роль факторов квалифицированного труда в формировании заработной платы // Научные исследования и разработки. Экономика, 2020. - Т. 8. № 2. - С. 54-59.
2. Малюгин, А. Н. Конкурентные возможности малых городов // Конкуренция и монополия: Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, научно-педагогических работников и специалистов в области антимонопольного регулирования. - КузГТУ - Кемерово, 2020. - С. 181-187.
3. Мясоедов А. И. Концептуальные основы сущности и содержания понятия "управление персоналом" // Скиф. 2020. №1 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-suschnosti-i-soderzhaniya-ponyatiya-upravlenie-personalom> (дата обращения: 19.03.2022).
4. Николаев Н. А. Концептуальная модель персонифицированного управления как основа повышения конкурентоспособности персонала // Известия СПбГЭУ. 2020. №6 (126). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnaya-model-personifitsirovannogo-upravleniya-kak-osnova-povysheniya-konkurentosposobnosti-personala>

upravleniya-kak-osnova-povysheniya-konkurentosposobnosti-personala (дата обращения: 22.03.2022)..

5. Содномова Н.О. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2018. №14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-razvitiya-sistemy-upravleniya-personalom-sovremennogo-predpriyatiya> (дата обращения: 19.03.2022).

6. Темнова И.О. Развитие работников в системе управления персоналом организации // Вестник науки и образования. 2018. №11 (47). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-rabotnikov-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 19.03.2022).

7. Управление развитием региональных объектов недвижимости: монография / В.В. Герасимов, А.П. Пичугин, С.В. Шарыбар, А.Н. Малюгин. - Новосибирск: Новосибирский государственный аграрный университет, 2009. - 250с.