

Формирование системы мотивации работников на предприятии

Насонова И. В.

Белорусский национальный технический университет

Современный этап развития рыночной экономики диктует необходимость создания в организациях действенного механизма мотивации труда, обеспечивающего повышение эффективности деятельности, при одновременном наиболее полном учете интересов всех работников. Поэтому целесообразно усовершенствовать действующую систему премирования, основанную на оценке труда, и разработать положение, предусматривающее начисление премий за достижение высоких результатов труда конкретными членами трудового коллектива. Наиболее сложно такую систему разрабатывать для специалистов, чей труд и его результаты сложно измеримы. В основу формирования этой системы оценки и премирования положены два принципа: удовлетворенность внешнего и внутреннего клиента; работника лучше награждать, чем штрафовать. Показателями оценки деятельности являются: отсутствие нареканий со стороны клиентов в целом; отсутствие нареканий со стороны клиентов на работу организации в целом и на конкретного сотрудника; своевременность выполнения работ; оценка деятельности руководства со стороны работников; оценка деятельности работников со стороны руководства. Предлагаемая система премирования позволит обеспечить выполнение важнейшей функции премий – мотивационную. Таким образом, в рамках совершенствования системы стимулирования работников **необходимо** обеспечить их заинтересованности в области внедрения инноваций и повышения производительности труда:

– предоставление льгот, связанных с графиком работы: предоставление работникам предприятия гибких условий и режимов труда, возможно создание «банка нерабочих дней», когда перспективному сотруднику выделяется некоторое «методических» дней в году, которые сотрудник может использовать для выполнения работы в библиотеке или на дому;

– использование вознаграждений признательности: фотография на Доске почета, упоминание в средствах информации, публичные вознаграждения грамотами, введение нагрудного знака;

– вознаграждения, связанные с изменением рабочего места: меры, ведущие к росту технической оснащенности рабочего места перспективного сотрудника и совершенствованию его эргономики;

– вознаграждения, связанные с ростом компетенций сотрудников путем их обучения за счет предприятия, т.е. работники получают признание и осознание своей значимости, а руководитель – рост профессионализма работников.