СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ «DAAC HERMES»

Елена СЧАСТЛИВАЯ, студентка
CZU: 005.583.1(478) schastlllivayaelena24@mail.ru

This article contains an analysis of the motivational system and personnel evaluation at the enterprise, as well as proposed measures for improvement. Thus, DAAC HERMES will be able to achieve not only an economic effect, but also a social one. In addition, the company's management will be able to conduct a correct assessment of employees, as well as properly motivate them for further labor productivity.

Трудовая мотивация – это способ воздействия на работника с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности посредством внешних и внутренних факторов. Мотивация как экономическая категория отражает социально-трудовые отношения работников по поводу сознательного включения в производственный процесс [1]. Анализируя мотивирование сотрудников на предприятии «DAAC HERMES», можно сказать, что достаточно хорошо разработаны как материальные, так и нематериальные способы мотивации. Среди материального стимулирования высокая значимость заработной платы и высокая роль различных видов дополнительного материального стимулирования. Среди нематериальных стимулов значительной мотивирующей силой обладают возможности продвижения по карьерной лестнице, дружный коллектив, а также благоприятные и комфортные условия для работы [2]. Однако для ещё более эффективного совершенствования существующей системы мотивации следует использовать уже имеющиеся в организации способы, а также рассмотреть и разработать новые стимулы для сотрудников компании, что впоследствии повлияет положительно как на разработку самой системы мотивации, так и на повышение производительности труда работников.

Касательно оценки персонала следует отметить, что это целый ряд действий и мер, направленных на оценку сотрудников и

носящих неизменный характер. Результаты оценки являются основой для принятия кадровых решений, разработки стратегий по снижению текучести кадров и повышению производительности труда [3]. На предприятии применяются различные методы при оценивании результативности сотрудников. Оценка проводится начиная с подбора кандидата на вакантную должность. В данном случае в основном применяется метод интервьюирования и заполнения анкет. Сотрудника оценивают и на испытательном сроке, когда руководство делает выводы касательно работника, соответствует ли он ожиданиям и справляется ли со своими обязанностями. В течение текущей деятельности на предприятии один раз в год проводится тестирование сотрудников, которое основано на вопросах для разных штатов персонала. По результату данного тестирования выявляется как психологическое состояние работников, так и их профессионализм в работе. Оценивание персонала важно в «DAAC HERMES», так как предприятие ищет квалифицированных специалистов и обучает уже нанятых сотрудников для поддержания высокого уровня конкурентоспособности.

Таблица

Положительные и отрицательные стороны мотивационной системы и оценки персонала на предприятии

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Проявление внимания как к материальному, так и нематериальному стимулированию	Доп. оплату к основному окладу за выполненные услуги/работу получают не все сотрудники
Достойная з/п, надбавки за сверхурочные	
Внимание к каждому сотруднику	Прекращение бонуса в виде выдачи карточки на бесплатное питание
Уделение внимания эргономике рабочих мест	
Перспектива дальнейшего продвижения по службе	Устаревшие методы проведения оценки персонала
Психологический комфорт в коллективе	

Так, исходя из эффективной мотивационной системы и оценки персонала на предприятии, при разработке мероприятий не

требуется создания чего-то нового, следует лишь уделить внимание некоторым моментам для их улучшения, например:

1) ввести дополнительную оплату труда сотрудникам, которые перевыполняют норму своих должностных обязанносте;
2) оплата питания сотрудников;
3) внедрение новых методов оценки персонала.

Первое мероприятие – введение дополнительной оплаты сотрудникам: например, водителю, совмещающему параллельно своим обязанностям работу грузчика. За дополнительные обязанности в виде работы грузчика, водитель может получать 30% от должностного оклада, что составит 3 500 леев. Следовательно, всего заработная плата работника за месяц будет составлять 6 050 леев в месяц, а в год общая сумма составит 72 600 леев. Это на 29 400 лей меньше, чем полноценная работа и водителя, и грузчика, т.е. данное мероприятие не понесёт за собой значительных затрат, а наоборот, поможет сэкономить средства.

Второе мероприятие – внедрение оплаты питания сотрудников. Так как данное мероприятие уже практиковалось, то у руководства предприятия «DAAC HERMES» уже есть чёткое представление, как правильно рассчитать и внедрить данный метод стимулирования. Главное, это учитывать финансовые возможности предприятия и численность сотрудников. Данный метод будет способствовать уменьшению текучести кадров, а это впоследствии приведёт к увеличению производительности труда и сохранению высококвалифицированных работников.

Третье мероприятие – внедрение новых методов оценки персонала. При найме кандидата на работу применять такой метод, как тестирование, внедрить метод «360 градусов», а также использовать ранговый метод оценки сотрудников. Общая стоимость совершенствования методик оценки результатов работы персонала составит 37 040,8 лея (сюда входит оплата работы начальника отдела – 3 940,8 лей, оплата расходных материалов – 1 250 леев, оплата комиссии – 31 850 леев). Мероприятие окупится буквально за 1 день. Можно отметить, что мероприятие не требует капитальных затрат.

Так, совершенствование мотивации и оценки персонала на предприятии «DAAC HERMES» является не только малозатратным, но и эффективным. Таким образом, при внедрении предложенных мероприятий предприятие достигнет следующего социально-экономического эффекта: снижения текучести кадров и повышения производительности труда. Помимо этого, благодаря усовершенствованию методов оценки и мотивации персонала, руководство компании сможет проводить правильную оценку как потенциальных работников, так и своих сотрудников, а также успешно использовать методы мотивирования персонала, что позволит набирать персонал из надёжных, ответственных, инициативных, трудолюбивых и квалифицированных личностей.

Литература:

1. ЖИВОДРОВ, В.А. *Теоретические основы мотивации персонала в современной организации.* *https://pandia.ru/text/77/164/5197.php.*
2. Официальный сайт компании DAAC HERMES. https://daac-hermes.md.
3. *Оценка персонала: система, методы и этапы оценки.* https://www.gd.ru/articles/11817-otsenka-personala.

Рекомендовано
Нина РЕСТУШКО, докт., конф. унив.