

М.А.Зотова, Д.Б.Штрикова

ДИАГНОСТИКА УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНОЙ КОМПАНИИ

ГОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»

В настоящее время искусство управления людьми становится основным условием, которое обеспечивает конкурентоспособность предприятий и стабильность их предпринимательского успеха. Именно поэтому в современных условиях сильно возрос интерес к такой сфере управления, как мотивация труда персонала, которая является основным средством, обеспечивающим мобилизацию имеющегося кадрового потенциала и оптимальное использование ресурсов предприятия[2].

В качестве объекта исследования в нашей работе выступает центр консультаций по натяжным потолкам, ООО «Прана С», специализирующийся на установке натяжных потолков на рынке города Самара.

Центр консультаций по натяжным потолкам был зарегистрирован в 2006 году как общество с ограниченной ответственностью [1]. Была разработана общая производственная политика, а также заложены основы рекламной политики, постоянно проводится мониторинг рынка натяжных потолков г.Самара. С центром сотрудничает дизайнеры, прорабы, строители, индивидуальные предприниматели, организации и частные лица.

В условиях ужесточения конкуренции на рынке ремонтно-строительных услуг и достаточно сложной экономической ситуации в целом именно в мотивации сотрудников могут быть найдены те резервы, которые помогут центру консультаций пережить не только трудные времена, но и создать предпосылки для успешного развития в будущем [3]. Поэтому мы предлагаем рассмотреть воз-

возможные пути совершенствования системы мотивации персонала в ООО «Прана С».

Был проведён SWOT-анализ системы мотивации для центра консультаций по натяжным потолкам, в ходе которого мы оценили силы и слабости внутренней среды, составили список возможностей и угроз, заключённых во внешней среде, а также определили взаимозависимости факторов внутренней и внешней среды. Результаты проведённого анализа представлены в виде матрицы SWOT, которая имеет следующий вид (табл. 1).

Таблица 1

SWOT-анализ системы мотивации для ООО «Прана С», центра консультаций по натяжным потолкам

<p style="text-align: center;">Внешняя среда</p> <p style="text-align: center;">Внутренняя среда</p>	<p style="text-align: center;">Возможности</p> <p>1. Возможность выиграть время в период выхода из экономического кризиса и использовать его на разработку системы мотивации, соответствующей современным рыночным условиям.</p> <p>2. Сохранить свои позиции на рынке в условиях высокой конкуренции.</p>	<p style="text-align: center;">Угрозы</p> <p>1. Уменьшение количества заказов (объёма продаж) относительно плановых показателей.</p>
<p style="text-align: center;">Сильные стороны</p> <p>1. Руководство центра обладает необходимыми управленческими знаниями для разработки и внедрения новых схем мотивации и стимулирования персонала.</p> <p>3. Наличие финансовых ресурсов, необходимых для реализации проекта по совершенствованию системы мотивации персонала компании.</p>	<p style="text-align: center;">Поле СИВ</p> <p>1. Руководство центра не допустит ухудшения социально-психологического климата в организации и снижения эффективности командной работы и результативности работы каждого отдельно взятого сотрудника.</p> <p>2. Осознание стоящей перед центром проблемы и наличие необходимых финансовых ресурсов для её устранения в условиях достаточности времени позволит разработать проект по совершенствованию системы мотивации в компании.</p>	<p style="text-align: center;">Поле СИУ</p> <p>1. Использование всех сильных сторон организации для преодоления снижения производительности труда персонала и ориентация на достижение стоящих перед организацией целей.</p>
<p style="text-align: center;">Слабые стороны</p> <p>1. Система мотивации персонала представлена и ограничена заработной</p>	<p style="text-align: center;">Поле СЛВ</p> <p>1. Разработать проект по совершенствованию системы</p>	<p style="text-align: center;">Поле СЛУ</p> <p>1. Компании необходимо разра-</p>

<p>платой в виде прямой сдельной оплаты труда. При такой системе работник зачастую материально не заинтересован в достижении высоких общих показателей деятельности коллектива в целом, в повышении качественных результатов работы.</p> <p>2. Отсутствие эффективной системы оплаты труда в организации, включающей основную оплату труда (постоянная часть денежного вознаграждения) и дополнительную оплату (доплаты, надбавки, премии, бонусы – переменная часть денежного вознаграждения).</p> <p>3. Отсутствие нематериальных и материальных не денежных стимулов.</p> <p>4. Неиспользование в полной мере мотивационного потенциала сотрудников центра для совершенствования существующей и разработки новой системы мотивации персонала компании.</p>	<p>мотивации в центре консультаций (включая разработку эффективной системы оплаты труда и внедряя элементы нематериального и материального не денежного стимулирования).</p>	<p>ботать и внедрить новую, наилучшим образом отвечающую современным условиям систему мотивации персонала, тем самым повышая заинтересованность сотрудников в работе, увеличивая производительность труда и качество оказываемых услуг.</p>
---	--	---

Таким образом, при совершенствовании системы мотивации персонала ООО «Прана С» следует:

- использовать все свои сильные стороны для того, чтобы получить максимальную отдачу от возможностей, появившихся во внешней среде;
- за счёт появившихся возможностей попытаться преодолеть имеющиеся в организации слабости;
- использовать свои силы для устранения угроз.

Затем нами был проведён анализ удовлетворённости трудом персонала в Центре консультаций. Был опрошен весь штат сотрудников, каждый из которых имеет стаж работы в данной организации 4 года. При этом 57% респондентов имеют высшее образование, 14% - неоконченное высшее и 29% - среднее специальное образование. Респондентам предлагалось выбрать и оценить из 11 предложенных мотивов наиболее значимые, но не более 6. По каждой графе выводился средний балл мотива и его величина в процентах от числа опрошенных. Анализ данных позволил выявить степень сходства взглядов людей на работу, а также главные мотивы и стимулы трудового поведения, определить мотивацию и сте-

пень удовлетворённости работников, которую хотел бы видеть у своих подчинённых руководитель. Оценка уровня мотивации к труду проводилась по пятибалльной шкале с границами от «не имеет никакого значения» до «очень сильное влияние».

Выяснилось, что материальная заинтересованность остаётся одним из основных стимулов трудовой активности, и именно это выделили респонденты в качестве самого значимого для себя стимула. На втором месте оказались такие мотивы, как удовлетворение от хорошо выполненной работы, далее - желание спокойно работать (условия безопасности в работе и социальный комфорт), уважение со стороны руководителя, а также хорошие отношения со стороны коллег (рис.1).

По результатам исследования можно сделать следующие выводы.

1. Состояние удовлетворённости трудом характеризуется основными признаками: общей трудовой пассивностью, низкой значимостью общественных мотивов труда, служебного, профессионального и квалификационного роста, определением социального статуса личности в большей степени по нетрудовым критериям, желанием иметь стабильную, но низкоквалифицированную работу. Такое состояние трудовой мотивации, на наш взгляд, выражает кризис труда.

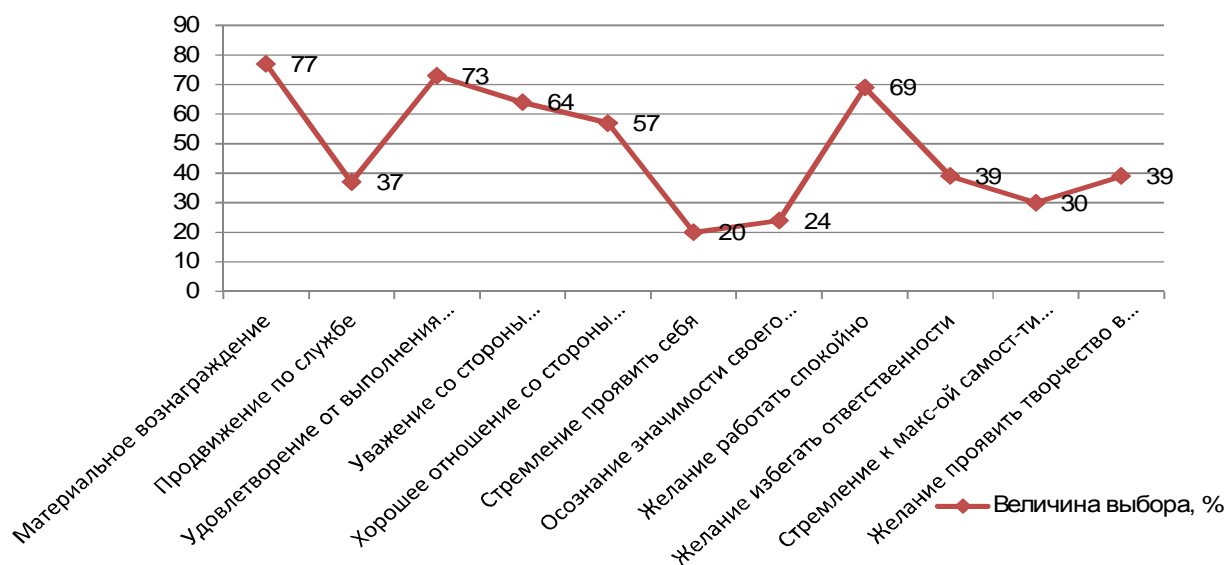


Рис. 1. Мотивы трудового поведения

2. В настоящее время на размер заработной платы конечный результат влияет сильнее, чем собственный трудовой вклад работника, поэтому размер зарплаток должен определяться, прежде всего, личным трудовым вкладом. Необходимо усиление дифференциации в оплате труда в зависимости от сложности, качества оказываемых услуг, т.е. необходима актуализация мотивов общественной полезности труда.

3. Назрела необходимость расширения стимулирующей зоны оплаты за счёт установления оптимальных соотношений гарантированного обществом минимума заработной платы, обеспечивающей воспроизводство квалифицированной рабочей силы, и максимально возможного заработка, обеспечивающего качественные различия в уровне благосостояния у работников с разным трудовым вкладом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Устав ООО «Прана С».
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. - М.: «Дело ЛТД», 2007. – 642 с.

3. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособ./ Г.П. Гагаринская, Д.Б. Штрикова, Н.В. Липченко; Изд-во «Машиностроение-1», 2003. – 96 с.