

Галан О. Є.
кандидат економічних наук, доцент
Сергєвнїна К. О.
студентка
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПРОЕКТ ЗАХОДІВ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ ЗТМК

На світовому ринку знаходиться відносно невелика кількість підприємств-виробників губчастого титану і продуктів титано-магнієвого виробництва. Це зумовлено ефектом масштабу виробництва та досить складними та численними макро- та мікрофакторами. Через унікальність виробництва та всіх процесів, унікальним можна вважати і персонал ТОВ ЗТМК, який досягає дуже високих результатів.

Ключовими завданнями підприємства ТОВ ЗТМК на найближчі роки стають:

- зміцнення відносин з ключовими клієнтами та партнерами, вироблення спільних рішень для роботи у період зниженого попиту;
- диверсифікація продажів, збільшення частки компанії у промисловому секторі титанової продукції;
- скорочення витрат та вдосконалення виробничих процесів у компанії.

При цьому довгострокове лідерство може бути забезпечене лише через розвиток ключових компетенцій та стабільності трудового колективу ТОВ ЗТМК. Для збереження основного унікального ресурсу підприємства необхідно удосконалити або розробити новий мотиваційний механізм управління персоналом на ТОВ ЗТМК.

Удосконалення мотиваційних методів праці за допомогою використання інформаційних технологій [1].

Для сучасного бізнесу необхідний ефективний підхід до вибору персоналу, розробки системи мотивації та трудову оцінку діяльності співробітників. Застосування компонента "1С: Зарплата та Управління Персоналом" програмного продукту «1С:Підприємство» забезпечить вирішення необхідних завдань для управління мотивацією персоналу підприємства ТОВ ЗТМК.

Прикладне рішення вважається автоматизованим інструментом кадрової політичної компанії. Воно допоможе оцінити професійну діяльність співробітника, виявити більш підготовлений персонал, розробити ефективне стимулювання та правильну систему оплати праці.

Автоматизоване управління персоналом допоможе всім працівникам компанії:

- керівний склад зможе повністю контролювати все те, що відбувається на підприємстві, аналізувати кадрові зміни у складі та приймати управлінські рішення, виходячи з достовірності інформації;

– кадровий персонал отримає значний механізм автоматизації своїх щоденних завдань, можливість створювати складні звіти про співробітників, з відбором та сортуванням величезної кількості інформації;

– співробітники знатимуть, що швидко та без затримок отримають потрібну їм довідку, інформацію про відпустку, що залишилася, дані обліку в податкову інспекцію тощо.

Для управління мотивацією начальників та звичайних співробітників підприємства встановлюється залежність рівня їхнього доходу від результатів трудової діяльності. Функціонал управління мотивацією дає можливість вибрати прозору та ефективну схему фінансової мотивації для будь-якої посади. Прикладне рішення дасть такі можливості, як створення схем оплати праці з безмежною кількістю заохочень та стягнень; введення лінійної та нелінійної залежності обсягу заохочення/стягнення від підсумків трудової діяльності персоналу.

До складу переліку можливостей управління мотивацією входять:

- довідник показників схем мотивації;
- універсальний список методів розрахунку;
- план видів розрахунку, що дозволяють формувати різні комбінації методів розрахунку та характеристик схем мотивації;
- інтерфейс для поетапного створення та зміни схем мотивації.
- Значною складовою функціоналу управління мотивацією вважається набір застосовуваних показників.
- Показники схем мотивації поділяються на 3 категорії:
 - індивідуальні – застосовуються для конкретних співробітників підприємства;
 - для підрозділів - застосовуються всім співробітникам конкретного підрозділи;
 - загальні - застосовуються всім співробітникам підприємства.

Схема мотивації вважається базою для розрахунку заробітної плати та введення даних, необхідних її розрахунку.

З одного боку, схема мотивації – це інструмент дуже ефективного застосування кожного працівника на користь компанії. З іншого боку, схема мотивації - це засіб отримання високого рівня довірчих відносин між співробітником та підприємством. Співробітник чітко знає, що від нього вимагає керівництво і яке заохочення на нього чекає у разі досягнення добрих показників.

Використання на підприємстві компоненти "1С:Зарплата та Управління Персоналом" програмного продукту "1С:Підприємство" дасть можливість збільшити ефективність праці з управління мотивацією персоналу ТОВ ЗТМК. Ця ефективність, зрештою, призведе до збільшення продуктивності фінансово-господарської діяльності підприємства.

Література:

1. Перевозчикова Н. О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах Ефективна економіка. – 2014. №3. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення 15.10.2022).