

Л.С. Белоусова, д-р экон. наук (*ЮЗГУ, Курск*)
Ю.В. Болук, студ. (*ЮЗГУ, Курск*)

РАЗВИТИЕ АТТЕСТАЦИОННЫХ ПРОЦЕДУР В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В научных публикациях достаточно часто встречается точка зрения, согласно которой мотив труда – это стремление человека не к трудовой деятельности, а к удовлетворению потребности в общем. При этом нарушается логическая цепь: потребности – интересы – мотивы деятельности. Кроме того, упускается из виду, что существует возможность удовлетворять потребности и без трудовой деятельности. Мотив труда – последнее звено логической цепи в сознании человека. Если доход, необходимый для реализации интересов и удовлетворения потребностей, дает труд, то среди разных видов деятельности появляется мотив труда и трудовая деятельность.

Мотивация оказывает воздействие на такие характеристики человеческой деятельности как: усилие; старание; настойчивость; добросовестность; направленность.

Направленность как характеристика деятельности человека указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Человек может выполнять свою работу потому, что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное или материальное), а может делать ее потому, что стремится помочь своей организации добиться ее целей и т.д. [1, с. 79].

Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении определенных целей.

Одним из наиболее важных направлений в совершенствовании управления персоналом является использование материального поощрения как мотивирующего фактора повышения культуры и эффективности труда. Однако, учитывая в целом низкий уровень оплаты труда работников и, как следствие, усиливающуюся тенденцию потери заработной платой своей стимулирующей роли, именно эти вопросы нельзя назвать ни достаточно проработанными в теории, ни обоснованными и высоко востребованными в практической экономической работе.

На основе изучения опыта, накопленного в российской и зарубежной практике, нами предложен метод оценки индивидуальных качеств работников и стоимости выполняемых ими функций, имеющий стимулирующий характер. На основе модели, предложенной

Никитиной И.А. [2] нами было разработано дерево качеств специалиста (на примере одного из отделов крупного предприятия атомной энергетики), определены критерии, признаки критериев и уровни оценки признаков в виде таблиц, предназначенных для аттестации персонала исследуемого отдела. Аттестация позволила определить количество набранных специалистом баллов, а затем с учетом суммы средств отдела на оплату труда определить долю работника в переменной части фонда оплаты труда.

Подобная аттестация персонала позволяет не только мотивировать кадры, определять их заработную плату, но и наглядно планировать карьеру сотрудников. Об этом свидетельствует в частности и зарубежный опыт, где аттестационные модели нашли широкое применение в сфере управления трудом, в том числе регулирования оплаты труда. Предложенная методика ставит оплату труда специалиста в прямое соответствие с его накопленными знаниями, ответственностью, принимаемыми решениями и качеством выполняемых функций. Поскольку для российских предприятий понятие стоимости выполняемых функций неразрывно связано с должностной инструкцией и должностным окладом, то, осуществляя на практике подобное ранжирование всех функций по степени важности или сложности, можно увидеть, что многие виды выполняемых работ либо не учитываются, либо нередки случаи, когда выполняются работы не соответствующие должности. Практическая апробация предложенного метода показала его состоятельность в аспекте повышения обоснованности оплаты труда и стимулирования труда работников по результату с учетом индивидуального вклада и в целом перспективность с точки зрения формирования устойчивой факторной среды для развития кадрового потенциала организации.

По нашему мнению, эволюция аттестационной процедуры позволит преодолеть субъективизм в оценках сотрудников и повысить обоснованность оплаты труда специалистов-менеджеров всех уровней.

Список источников информации

1. Лукичева Л. И. Управление организацией : учеб. пособие / Л. И. Лукичева; под ред. Ю. П. Аникина. – 2-е изд. – М. : Омега-Л, 2005. – 360 с.
2. Никитина И. А. Эффективность систем управления персоналом. / И. А. Никитина – СПб. : СПбГИЭА, 1998. – 119 с.