

Литература:

1. Дюк, В. А. Data Mining — интеллектуальный анализ данных. — СПб.: Institute for Informatics and Automation of RAS
2. DATA MINING в банках: перспектива или реальность?. — IT Сайт информационных технологий, — www.infotech.webservis.ru
3. Сафонов, М. С., Пастухов Е. С. «Проблемы организации финансово-аналитической службы в коммерческом банке» // www.bankclub.ru
4. Анализ информации о клиентах. — Прогностические решения // www.predictivesolutions.ru
5. Руд, О. Как узнать своих клиентов. — Marketing Management // www.management-magazine.ru
6. Пятирикова, Ж. В. Портрет потенциального клиента: как его нарисовать. — Тренинговый центр. Дистанционное обучение Пятириковой Жанны // www.dlearning.ru
7. Степанов, Д. Создаем процесс работы с клиентами. Часть 1 «О сегментации». — Портал «Практика CRM» // www.crm-practice.ru
8. Привлечение клиентов: Почему финансовые компании должны применять концепцию BYOP? // <http://re-banking.ru/privlechenie-klientov-pochemu-finansovye-kompanii-dolzhny-primenyat-kontseptsiyu-byop/>
9. Цифровая персона как основа новой сегментации клиентов // <http://rebanking.ru/tsifrovaya-persona-kak-osnova-novoy-segmentatsii-klientov/>
10. BYOD: концепция, технологии и решения. Связь комплект // www.skomplekt.com
11. BYOD риски и преимущества // www.habrahabr.ru

Мотивация труда как приоритетное направление повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Савельев Виталий Игоревич, студент;
Курбацкий Александр Васильевич, студент;
Кальметьева Алина Аликовна, студент
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Мотивация труда организации — это сложный комплекс направлений в систему менеджмента, именно система мотивации труда способна повлиять на эффективность работы трудового коллектива или же привести предприятие к банкротству.

Ключевые слова: *руководитель, организация, система оплаты труда, нематериальное стимулирование, мотивация, сотрудник.*

На сегодняшний день на предприятиях различных отраслей и сфер деятельности, различающихся между собой численностью персонала и структурой управления существует общая проблема — низкая эффективность использования трудовых ресурсов.

Снижение эффективности в данной сфере приводит к тому, что предприятие недополучает прибыль, снижается уровень продаж и уровень активности в целом, что можно расценивать как риск банкротства в будущем.

Рассматривая эффективность использования трудовых ресурсов, руководству предприятий стоит обратить пристальное внимание на такое понятие как «мотивация труда». Именно в настоящее время, когда темп роста цен на продукты и услуги опережает темп роста заработной платы в среднем по регионам и по стране в целом, руководству стоит задумываться о мотивации своих сотрудников [1].

Как известно, мотивация может быть не только материальной, она может носить различный характер, что достаточно часто более эффективно и приемлемо как для сотрудников, так и для руководства.

Для начала стоит определить, что есть мотивация, как категория повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Мотивация труда — это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

Главные рычаги мотивации — стимулы (например, заработная плата) и мотивы (внутренние установки человека).

Система мотивации на уровне предприятия должна гарантировать:

- занятость всех работников трудом;

- предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста;
- согласованность уровня оплаты с результатами труда;
- создание условий безопасности труда;
- поддержание в коллективе благоприятного психологического климата и др.

В качестве основных методов системы мотивации сотрудников, можно выделить: [2]

- экономические или прямые, к таковым относят оплату труда, в том числе различные премии за показатели труда; оплата дивидендов; оплата обучения и др.;
- экономические или не прямые, например льгота в системе оплате жилья, плата транспортного обслуживания;
- не денежные — повышение привлекательности труда, продвижение по службе, участие в принятии решений на более высоком уровне, повышение квалификации, гибкие рабочие графики выхода на работу и др.

С точки зрения руководящего состава, мотивация представляет собой возможность активировать резервы сотрудников и побудить их к активным действиям.

Зачастую руководители думают, что могут побудить сотрудников с помощью бесед, убеждения и даже с помощью психологического давления, но исходя из практики — все направления ошибочны.

На сотрудников можно воздействовать личным примером и если сотрудник замотивирован моральной или материальной стороной.

Политика в области мотивации и стимулирования сотрудников в большинстве случаев преследует две цели [3]:

- первая цель заключается в выработке у сотрудников желания более эффективно добиваться поставленной цели и решать задачи;
- вторая цель заключается в повышении лояльности, приверженности и «преданности» сотрудника к той или иной организации.

Стоит также отметить, что мотивация сотрудников в первую очередь будет направлена на высококвалифицированных специалистов, которые наиболее мобильны и в силу своей квалификации, знаний, навыков и умений в первую очередь могут сменить место работы, если в организации низкого уровня система мотивации.

Внутренняя ценность рабочих мест определяется различными аналитическими методами классификации (ранжирование, системы тарифов, разрядов, бальные системы), в то время как их рыночная ценность определяется с помощью обзоров рынка труда (исследований заработной платы).

Предлагая сотрудникам низкий уровень заработной платы, руководящий состав рискует потерять квалифицированный персонал, но также повлечь текучесть кадров в целом, что также влечет снижение эффективности использования трудовых ресурсов.

Текучесть кадров — явление, которое опасно тем, что сотрудники, работая недлительный промежуток времени

в организации — не успевают узнать специфику работы, или как только узнают особенности деятельности и начинают работать качественно — вследствие отсутствия мотивации увольняются.

Отсутствие системы мотивации труда в организации не только грозит текучестью кадров, но и ограничивает возможности найма сотрудников в дальнейшем.

Система компенсаций для конкретной организации определяется различными факторами — стратегия развития, состояние внешней среды, организационная культура и традиции и т.д.

Руководящему составу стоит продумать и сформировать компенсационный пакет. Компенсационный пакет — материальное и нематериальное вознаграждение, получаемое сотрудником в качестве компенсации за предоставление организации своего времени, здоровья, результатов деятельности.

Важно, чтобы менеджер по персоналу как можно точнее определил, какие средства наиболее рационально и эффективно будут «работать» в организации. В качестве средств, которые способны привлечь сотрудников, можно выделить некоторые: питание сотрудников по ценам, которые ниже, чем средние по месту нахождения предприятия; оплата проезда или доставка за счет организации; предоставление ссуд; дополнительная оплата отпусков; оплата сотовых телефонов; доплата за использование личного транспорта в служебных целях; возможность использовать спортивный комплекс; предоставление скидок в магазинах; предоставление отдыха детям сотрудников со скидками или бесплатно и так далее.

Структура системы компенсационного пакета может характеризоваться следующими показателями [4]:

- средний возраст сотрудников;
- средний показатель выслуги лет;
- соотношение мужского и женского персонала;
- коэффициент штатного персонала.

В некоторых организациях предоставляется доплата за проезд, за питание, другие расходы. Как правило, персонал быстро привыкает к этим надбавкам и рассматривает их как дополнительную часть заработной платы.

Сотрудники, в целях владения информацией, должны быть оповещены руководящим составом о системе мотивации в целом и компенсационном пакете в частности.

Описание и система должны быть доступны и понятны всем сотрудникам, только в этом случае система мотивации будет работать. Разработанная система, которая не известна сотрудникам, а значит и не применяемая — не станет рычагом управления.

В компенсационный пакет руководящий состав для сотрудников, может включить различные направления, в частности [5]:

- материальная помощь по различным причинам личного характера;
- беспроцентная ссуда сотрудникам по различным причинам личного характера;
- полная или частичная оплата путевок;

– выплата премий за определённые показатели или достижения.

Позитивная мотивация считается сформированной только тогда, когда к руководству сотрудник или же руководитель к сотруднику может обратиться с просьбой, но позитивные черты исчезают, как только людей «заставляют» подчиниться требованиям [6].

Для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности следует находить пути развития мотивации сотрудников как на личностном уровне, так и на уровне рабочих мест.

Эффективное использование ряда возможностей и способностей в организации до получения распоряжения руководства способствует появлению у сотрудника наиболее оптимальных действий и ответственности за результаты собственного поведения. При такой организационной культуре организации каждый сотрудник становится самостоятельным менеджером своего рабочего места.

Обобщая все вышесказанное, можно говорить о том, что эффективная система мотивации сотрудников организации будет соответствовать ряду требований, приведенных ниже:

– во-первых система оплаты труда будет в такой организации сформирована на достаточном уровне, то есть сотрудник будет получать столько, что сможет обеспечить удовлетворение своих потребностей и не искать дополнительного заработка. В противном случае сотрудник

будет искать другую сферу деятельности или другую организацию, которая сможет ему это предложить. Также руководящему составу стоит обеспечить достаточность оплаты, или разработать и внедрить системы оплаты «по категориям» сотрудников с введением минимального размера, ниже которого оклады в данной организации не опускаются;

– уровень заработной платы в такой организации будет значим и конкурентоспособным с переменной составляющей на рынке труда. Факт роста оклада заставляет сотрудников лояльно относиться к организации, в то время как факт роста переменной составляющей оплаты труда побуждает сотрудника к продуктивной работе, и достижению более высоких результатов;

– сама оплата труда должна восприниматься сотрудником как справедливая. Критерии оценки деятельности сотрудников, достижения результатов должны быть зафиксированы в локальных нормативных актах компании, известны персоналу и легко измеряемы. Если сотрудник не имеет возможности точно определить размер своей оплаты, он будет считать, что она занижена.

Сложная система оплаты труда не позволяет сотруднику планировать свой бюджет, что приведет к дополнительным издержкам и, следовательно, вызовет недовольство своей зарплатой.

Можно говорить, сама культура управления формирует «нового» сотрудника. Создание «нового» сотрудника — явление, в котором участвуют все направления.

Литература:

1. Смагина, И. А. Малый бизнес: большой справочник / Смагина И. А., Сергеева Т. Ю. — М.: Юркнига, 2014.
2. Дорофеева, О. Н. Особенности менеджмента в малом бизнесе [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=13456315>.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изменен. на 23.07.2013) // Российская газета. — 1994. — № 238–239.
4. Дамдинов, Д. Д. Малое предпринимательство в современной системе социально-экономических отношений [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=17787633>.
5. Т. В. Яркина Планирование и мотивация деятельности [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m64/4_3.htm 4.
6. Н. Е. Папонова Мотивация и оплата труда / Н. Е. Папонова // Кадры предприятия. — № 8. — 2014

Проблемы повышения конкурентоспособности малых предприятий

Скрябин Олег Олегович, кандидат экономических наук, доцент
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» (г. Москва)

Основной отличительной особенностью малых форм организации производства является высокая мобильность, обеспечивающая быстрое перемещение трудовых, финансовых и материальных ресурсов в сферы повышенного спроса. В конечном счете, это способствует оптимальной структуре экономики, увеличению доходной

части бюджета, повышению уровня занятости, снижению социальной напряженности, формированию среднего класса общества. Поэтому сегодня в условиях продолжающегося финансового кризиса для нашей страны именно малый бизнес рассматривается в качестве катализатора экономического развития и антикризисного инструмента