

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

*Андреева Алина Маратовна*

*магистрант 3 курса,  
направление «Управление персоналом»,*

*УГАТУ,*

*Розанова Жанна Борисовна,*

*к.э.н., доцент,*

*УГАТУ,*

*г. Уфа, Республика Башкортостан*

### РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** Данная статья посвящена разработке мероприятий по повышению мотивации, их влиянию на персонал предприятия, а также рассчитываются затраты на предлагаемые мероприятия.

**Ключевые слова:** мотивация, материальная мотивация, премирование, лояльность, персонал, развитие персонала, условия труда.

В любой компании в тот или иной период возникает проблема снижения производительности труда сотрудников, оно может быть обусловлена различными причинами, которые требуют незамедлительного решения, так как под угрозу поставлена доходность компании. Одна из возможных причин - отсутствия мотивации персонала на дальнейшую деятельность, причины могут быть как индивидуальными и крыться в личности сотрудника, так и общими для всей организации. Самое лучшее решение проблемы - разработка системы мотивации и стимулирования.

Одним из эффективных методов совершенствования кадрового потенциала в организации является создание отдела развития персонала.

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

Отдел профессионального развития персонала является структурным подразделением службы персонала, возглавляется начальником отдела, который назначается и освобождается от занимаемой должности генеральным директором по представлению заместителя генерального директора по персоналу, непосредственно подчиняется заместителю генерального директора по персоналу. [5,с.9]

Организация профессионального развития персонала Общества на основе единой персонал-технологии, включающей подбор кадров, профессиональную адаптацию вновь принятых работников, организацию производственного обучения, повышения квалификации и переквалификации персонала, внутрифирменного обучения, стажировок, аттестацию и ротацию кадров, формирование кадрового резерва (резерва на выдвижение), отслеживание кадровой карьеры персонала.

Структуру и штаты отдела утверждает генеральный директор по представлению заместителя генерального директора по персоналу.

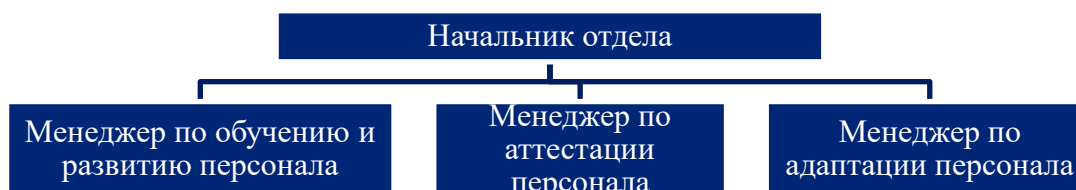


Рисунок 1. Организационная структура отдела развития персонала

Отдел по развитию персонала должен выполнять такие функции, как:

- Разработка ежегодной Программы развития персонала на основе заявок структурных подразделений Общества и реализация мероприятий Программы в пределах своих полномочий.

## **ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ**

- Профессиональное развитие производственного персонала - обучение, переобучение, производственная аттестация и переаттестация персонала, повышение квалификации рабочих производственных подразделений Общества.

- Профессиональное развитие административно-управленческого персонала - переобучение, повышение квалификации, организация стажировок, ротации, аттестации руководителей и специалистов, внутрифирменное обучение целевого назначения.

- Подбор и профессиональная адаптация вновь принятых работников - ведение базы данных о специалистах региона, поиск кадров по заявкам руководителей структурных подразделений Общества (контакты с региональными службами занятости населения, организация и проведение конкурсных процедур, профессиональный подбор кадров), сотрудничество с профильными профессиональными учебными заведениями по подбору молодых специалистов; составление и реализация программы профессиональной адаптации вновь принятых работников, сопровождение трудоустроенных руководителей и специалистов в адаптационный период. [3,с.7]

- Организация производственной и преддипломной практики студентов высших и учащихся средних профессиональных учебных заведений, организация производственной практики учащихся образовательных учреждений начального профессионального образования.

- Профессиональная ориентация старшеклассников и молодежи региона, - последующего трудоустройства в Общество.

Участие в разработке и контроле за исполнением коллективного договора в части возложенных на отдел функций.

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

- Организация опросов общественного мнения об эффективности деятельности отдельных работников и структурных подразделений; анализ результатов опроса, подготовка заключений на аттестационную комиссию, руководителю, а также для самооценки работнику.

- Составление раздела «Подготовка и повышение квалификации кадров» ежеквартального аналитического отчета службы персонала.

- Осуществление управленческого учета, первичного бухгалтерского учета и ведение статистической отчетности по вопросам подготовки кадров.

Улучшение координации и взаимодействия между сотрудниками организации, правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки, совершенствование отношений между руководителями и подчиненными — все это способствует повышению эффективности, производительности и мотивации труда.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антонова К.А., Розанова Ж.Б. Анализ современных тенденций и подходов к оценке эффективности управления персоналом: методы, модели, показатели // Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России». – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2017. – С. 18-21.

2. Васильева Н.С., Розанова Ж.Б. Методы мотивации персонала за рубежом // Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России». – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2017. – С. 155-159.

3. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 378 с.

## **ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ**

4. Литвинюк, А.А. *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика. учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 398 с.*