

6. Фактор влияния экспертизы, предварительной экологической оценки, обоснования инвестиционных проектов в работе предлагается оценивать в интервале до 17% (без учета проявления самих природоохранных мероприятий в проектах).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОЦЕССОВ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко В. В.

*Самарский государственный
технический университет,
Самара*

Мотивация труда тесно связана со стимулированием труда, которая представляет собой создание хозяйственных условий, в которых трудовая деятельность, дающая заранее определенные результаты, превращается в обязательные условия удовлетворения важных социальных потребностей работника, формирование у него мотивов трудовой деятельности.

Каждый работник пытается выбрать такие условия трудовой деятельности, в которых имел бы место компромисс между желаемым уровнем вознаграждения и желаемым уровнем затрат труда. Для предприятия важным является согласование приемлемого для него уровня стимулирования работников с мотивацией трудовой деятельности последних, т.е. необходимо создать у работника такой мотив, который обеспечил бы эффективную трудовую деятельность, необходимую для достижения стратегических целей предприятия при приемлемом уровне затрат на стимулирование труда. Работник сопоставляет получаемую заработную плату с издержками или ценой, которую он платит за осуществление своей трудовой деятельности. Этот результат и определяет готовность человека к высокоэффективному труду. Предприятие же оценивает не только возможность предоставления указанных стимулов, но и их эффективность в плане достижения определенных стратегических целей. С развитием договорных отношений между работником и предприятием, объектом которых стала базовая заработная плата, целесообразно деление заработной платы на постоянную и переменную части. Постоянная «минимальная» зарплата определяется служебным положением, стажем и рыночными условиями, а переменная часть делится на индивидуальную премию, которая определяется индивидуальной оценкой деятельности сотрудника, и премию по целям корпорации, которая определяется успехом в достижении целей корпорации. Смещение соотношения доли тарифного заработка к общей заработной плате оказывает различное действие на группы работников, если рассматривать положение с позиции внутрифирменного менеджмента. Основная цель – сосредоточение усилий работников на выполнении задач, намеченных стратегией предприятия. Такой подход позволяет правильно оценить изменение соотношения переменной и фиксированной частей оплаты труда в соответствии с целями и задачами, стоящими перед управленцами. Высокая переменная часть заработка привлекает не боящихся риска и уверенных в успехе людей и позволяет освободиться от неуспешных сотруд-

ников; низкая переменная часть лишает работника стимулов к поиску. Таким образом, мотивация напрямую связана с конечными результатами деятельности предприятия, ее целями.

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко В. В.

*Самарский государственный
технический университет,
Самара*

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты. На основе концепции развития предприятия вырабатывается организация управления персоналом. Концепция развития предприятия состоит из трех частей: производственной, финансово-экономической, социальной (кадровая политика). Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу. Кадровая политика осуществляется стратегическими и оперативными системами управления. Задачи кадровой стратегии:

- поднятие престижа предприятия;
- исследования атмосферы внутри предприятия;
- анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы;
- обобщение и предупреждение причин увольнения с работы.

Оперативная область управления кадрами – это повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству при выполнении ими задач управления предприятием. Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем. Свойства кадровой политики – это связь со стратегией, ориентация на долговременное планирование, значимость роли кадров, круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с кадрами. Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Ее цель – создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу. Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому, основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.