

систематическая минимизация рисков/ущерба, связанных со здоровьем персонала, со стороны принципала или органов внешнего/внутреннего надзора и контроля путем внедрения системы раннего предупреждения [5].

Контроллинг работоспособности и здоровья означает мониторинг состояния здоровья менеджеров и работников организации. Он выполняет, помимо планирования, регламентации, контроля, функции информационной и методической поддержки и консультирования (кадрового) менеджмента по вопросам охраны здоровья и работоспособности персонала организации.

С точки зрения делового администрирования как подсистемы контроллинга персонала, термин «контроллинг работоспособности и здоровья» является особой областью контроллинга развития, в котором определенные цели компании должны быть достигнуты с помощью показателей управления здоровьем и производительностью путем развития персонала и в целом организации.

Хотя затраты на процесс разработки системы контроллинга работоспособности и здоровья (например, затраты на персонал, консультантов по управлению, IT-решения) можно легко определить, но экономическая оценка ее эффективности (эффекта) очень затруднена или невозможна [3]. Во-первых, возможные альтернативные исходы событий в случае отсутствия системы контроллинга носят вероятностный характер, во-вторых, неопределимо сохранение здоровья, как одной из основных человеческих ценностей. Поэтому в контексте контроллинга работоспособности и здоровья персонала можно прогнозировать социально-экономический эффект. Например, в краткосрочном периоде он будет выражаться в экономии затрат на страховых взносах в ФСС: при отсутствии несчастных случаев или профзаболеваний компании могут рассчитывать на получение скидки по взносам. В стратегической же перспективе контроллинг работоспособности и здоровья станет фундаментом формирования организационной культуры безопасного труда, обеспечивающей усиление HR-бренда компании во внутренней и внешней среде.

Список использованных источников

1. Контроллинг и аудит персонала / под ред. В.С. Половинко. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2007. – 672 с.
2. Митина, Н. Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н. Н. Митина. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 60 с.
3. Митина, Н. Н. Аудит условий труда, безопасности и здоровья / Н. Н. Митина // В сборнике: Кадровый форум Черноземья Сборник статей XII Кадрового форума Черноземья (восьмое международное заседание). Редколлегия: И. Б. Дуракова, С. М. Талтынов, 2019. – С. 121.
4. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2013. – 80 с.
5. Siller, H., & Stierle, J. Gesundheitscontrolling. CFO aktuell, 2011. – S.103–106.
6. Stierle, J. et al. (Hrsg.) Praxiswissen Personalcontrolling Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2017. – p. 435.

УДК 331.446.6

МОТИВАЦИОННАЯ ОСНАЩЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ПАО «КАМАЗ»

Ольховская В.С., студ.

*МИРЭА – Российский технологический университет,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В данной статье рассматриваются вопросы мотивации сотрудников, ее компоненты и основы реализации в системе управления персоналом ПАО «КАМАЗ».

Ключевые слова: мотивация, мотив труда, мотивационная оснащенность персонала.

Вопросы повышения производительности и качества труда сегодня являются государственной задачей, а также задачей государственно-кадровой политики. Чтобы данные задачи смогли реализоваться, нужны эффективные мотивационные подходы к управлению персоналом. Для того чтобы их определить, нужно четко разбираться в

мотивационных предпочтениях работников.

Мотивация – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации. В процессе мотивации трудовой деятельности формируются и функционируют мотивы труда [1, с. 61]. Мотив труда – это побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками [1, с. 62]. Зачастую мотив труда формируется только тогда, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага.

Как известно, сила мотива определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в определенном благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник. Например, квалификация работника может зависеть от мотивов. Многочисленные исследования ученых доказали, что у большинства людей есть потребность в развитии, повышении своего опыта и мастерства, что в свою очередь беспрепятственно может мотивировать персонал к приобретению новых знаний, изучению более совершенных технологий и тому подобное.

Одной из важных составляющих мотивации к труду является заработная плата, которую будет получать работник, имея ту или иную квалификацию, что в свою очередь доказывает взаимосвязь стремления повысить квалификацию с мотивацией к труду.

Определение условий, разработка ключевых аспектов мотивационной политики обобщается одним словом – оснащенность. Оснащенность – совокупность средств, которым оснащено что-либо [2]. Следовательно, мотивационная оснащенность предполагает наличие всех элементов, которыми непосредственно обладает организация для удовлетворения потребностей работников, которые в свою очередь побуждают человека к действию, оснащают его необходимыми внутренними компонентами или же условиями.

В ПАО «КамАЗ» особое внимание уделяется вопросам мотивации сотрудников. Представители компании ставят перед собой многочисленные вопросы с целью поиска эффективного и оптимального способа мотивации своих сотрудников [3].

ПАО «КамАЗ» развивает свою мотивационную политику через следующие методы:

1. Материальное стимулирование за повышение эффективности труда. Данный метод подразумевает вознаграждение за работу на дополнительном рабочем месте в размере 50 % от заработной платы высвобождаемого работника.

2. Надбавки РСиС, рабочих. Данный метод предполагает установление конкретному работнику надбавки в пределах: 150 % от оклада для РСиС и 150 % от тарифа для рабочих (300 % для ВКР).

3. Мотивация работников, направленная на снижение трудоемкости. Такой метод направлен на несколько составляющих. Во-первых, на сохранение уровня заработной платы (ежемесячно): 81 % от суммы сниженной трудоемкости. Во-вторых, на одновременное стимулирование работников, обеспечивающих снижение трудоемкости в период за 6 месяцев: 19 % от суммы сниженной трудоемкости.

4. Стимулирование работников, участвующих в подготовке производства продукции диверсификации и ее реализации. Данный фонд формируется ежеквартально.

Также немаловажной частью мотивационной политики ПАО «КамАЗ» являются механизмы стимулирования. К ним относятся надбавки:

- за выявление дефектной продукции;
- за наставничество;
- за выполнение важных работ;
- за выполнение специальных работ – направлено на выполнение плана выпуска автомобилей и освоение новой продукции;
- работников (основные рабочие, бригадиры мини-бригад, контролеры по качеству).

Для работников ПАО «КамАЗ» также реализуются мотивационные направления, которые непосредственно связаны с важными элементами жизни человека.

Первой составляющей является конкурентная зарплата и премии, т. е. возможность влиять на размер своей заработной платы. Зачастую это главный мотив при устройстве на работу.

Реальные перспективы профессионального и карьерного роста. Данное направление расширяет границы мотивации и подходит для сотрудников с перспективным мышлением.

Дружный, активный и высокопрофессиональный коллектив также является мотиватором среди сотрудников. Каждый человек желает комфортных условий, что способствует в дальнейшем его более продуктивной работе.

Широкие возможности для обучения и развития. Действительно, компания предлагает широкий спектр обучения с использованием современных технологий для повышения своих навыков или приобретения их впервые.

Социальный пакет также непосредственно входит в группу мотивационных ожиданий сотрудников. В ПАО «КамАЗ» данный социальный пакет – расширенный. Он предполагает:

- официальное трудоустройство, гарантии согласно ТК РФ;
- заботу о сотрудниках:
 - 1) компенсация питания;
 - 2) система материальной поддержки;
 - 3) специальные льготы для женщин, имеющих детей;
 - 4) льготные условия банковского кредитования;
 - 5) льготная пенсионная программа;
 - 6) льготные условия участия в жилищной программе;
 - 7) корпоративные скидки более чем в 130 компаниях и торговых сетях;
 - 8) санаторно-курортное лечение;
 - 9) доставка на работу и с работы вахтой;
- заботу о детях сотрудников:
 - 1) бесплатные путевки в детские лагеря;
 - 2) оригинальные новогодние подарки;
 - 3) приоритетное право на трудоустройство;
 - 4) трудоустройство на период летних каникул;
 - 5) бесплатное участие в различных форумах, направленных на профессиональную ориентацию.

Данный социальный пакет действительно удовлетворяет большинство сотрудников. Большой упор в ПАО «КамАЗ» делается непосредственно на мотивацию сотрудников, имеющих детей. Данные льготы позволяют правильно замотивировать работников, повысить их вовлеченность в процесс работы.

Также в данной организации существует универсальная карта работника ПАО «КамАЗ». Данная карта предоставляет ряд преимуществ:

- оплата питания в столовых и буфетах организации;
- оплата услуг общественного транспорта;
- скидка по программе лояльности («Предъяви пропуск – получи скидку»).

ПАО «КамАЗ» реализует свою мотивационную политику и за пределами компании. В детских садах, школах, колледжах и вузах происходит активная политика, направленная на привитие мотивации к работе в организации уже с малых лет. Сотрудники компании, непосредственные специалисты агитируют своих сограждан к работе в ПАО «КамАЗ», рассказывая о мотивационных механизмах, существующих в организации.

Дальнейшее использование данной мотивационной политики создаст оптимальный климат трудовых взаимоотношений внутри организации. Сотрудники будут по-прежнему чувствовать стабильность и комфорт, что благоприятно повлияет на их мотивацию к труду. Однако необходимо также осуществлять механизм обратной связи, подстраиваясь под мнение своих работников и учитывая их мнение. Тогда лояльность сотрудников к компании возрастет, будут расти их трудовой потенциал и мотивация.

Список использованных источников

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Рек. Советом УМО в кач. учеб. пособия для вузов. – М.: Проспект, 2013. – 508 с.
2. Официальный сайт ПАО «КамАЗ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kamaz.ru/>. – Дата доступа 18.03.20.
3. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovarozhegova.ru/>. – Дата доступа: 18.03.20.