

ВЛИЯНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Мотивация — это процесс побуждения к деятельности для достижения личных или организационных целей.

Потери рабочего времени — это перерывы в работе по причине нарушения трудовой дисциплины, трудового процесса.

Такие нарушения возникают ввиду низкого уровня мотивации сотрудников. В случае если совокупность внутренних и внешних сил, побуждающих человека к деятельности, не оказывает должного влияния, сотрудник не видит смысла в качественном и непрерывном выполнении работ. Поскольку время является важнейшим ресурсом для человека, его грамотное использование позволит оптимизировать функционирование предприятия в целом. Именно поэтому проблема потери рабочего времени является актуальной.

Цель работы: на основании проведенных исследований разработать предложение по повышению уровня мотивации сотрудников для сокращения потерь рабочего времени.

Нами была составлена фотография рабочего времени сотрудников ГП «Институт „Могилевжилпроект“», а также проведено анкетирование с целью выявления уровня удовлетворенности персонала местом работы, системой мотивации и изучения их потребностей. В анкетировании принимали участие 67 работников.

Было выявлено, что 67,2 % сотрудников ощущают удовлетворенность своих потребностей и являются замотивированными; 24,3 % работников не присуща потеря рабочего времени, однако данная проблема для изучаемого предприятия характерна. Средняя потеря рабочего времени в день составила 18 минут, тогда в год на одного работника при восьмичасовом рабочем дне — 9 рабочих дней. Уровень потерь рабочего времени 93 % сотрудников напрямую зависит от уровня их мотивации. На основании полученных данных разработано предложение по повышению уровня мотивации сотрудников.

Каждому члену проектной команды (обычно 12 сотрудников) ежемесячно выделяется 10 виртуальных белорусских рублей, которые он имеет право раз в месяц начислять своему коллеге (при отсутствии начисления бонус сгорает). Критерии начисления: добросовестное отношение к работе, дружелюбие, отсутствие потери рабочего времени, качественно и вовремя выполняемые работы. В конце квартала предприятие выдает каждому сотруднику накопленную им сумму белорусскими рублями. Максимальная премия за год составит 1320 бел. руб.

Таким образом, сократится потеря рабочего времени, поскольку ее отсутствие является критерием начисления бонуса. В организации появится новый метод мотивации персонала в виде дополнительных материальных бонусов. Он также

способен наладить климат в коллективе, поскольку помощь в работе и дружелюбие являются критериями начисления бонуса.

С помощью предложенного метода возможно снизить потери рабочего времени, поскольку отсутствие данного показателя — основной критерий для перечисления виртуального бонуса. Ввиду минимизации потерь рабочего времени производительность труда повысится на 1,01 % и составит 8,85 тыс. руб., что больше базисного периода на 0,09 тыс. руб. Благодаря повышению производительности труда себестоимость оказываемых услуг и выполняемых работ снизится на 0,071 % и составит 554 тыс. руб., что ниже значения предыдущего периода на 6 тыс. руб.