

При формуванні стратегії розвитку будь-якого підприємства ключовим резервом росту ефективності стає людина як складова частина ресурсів, капіталу підприємницьких структур та основний носій. Мотивація високопродуктивної праці є центральним завданням розвитку стратегічного управління персоналом.

Нами було проаналізовано рівень мотивації праці на будівельному підприємстві ПАТ «Сумбуд». Напрямами діяльності ПАТ «Сумбуд» є: будівництво нерухомості, виготовлення будівельних матеріалів (цегли, залізобетонних і столярних виробів) та оптова й роздрібна торгівля.

Політика в області оплати праці є складовою частиною керування підприємством ПАТ «Сумбуд», оскільки керівники підприємства усвідомлюють, що від рівня заробітної плати значною мірою залежить ефективність роботи підприємства.

Чисельність працівників з 2008 по 2010 рік збільшилася (на 36 осіб) та кошти, що спрямовані на оплату праці за рік також збільшилися, що призвело до підвищення оплати праці на одного працівника, що насамперед пов'язано з інфляційними процесами в Україні.

В 2010 році планувалося збільшення середнього виробітку на одного працюючого на 137% при зростанні заробітної плати лише на 72 %, тобто співвідношення темпів зростання зазначених показників передбачалося в розмірі 1,90 (що є дуже гарним показником, оскільки вироблення росте швидше зарплати в 1,9 раз). Фактичні показники 2010 року виявилися вище запланованих і склали по зростанню виробітку 191% і по зростанню середньої зарплати - 0,574 %. Таким чином, фактичний виробіток зростає швидше ніж рівень середньої зарплати в 1,85 рази.

Підприємство ПАТ «Сумбуд» постійно індексує заробітну плату враховуючи темпи інфляції та законодавчо встановлений мінімальний розмір платні, однак темп зростання обсягу наданих послуг (виручки) значно перевищує темп зростання фонду оплати праці робітникам, що може призвести до незадоволення працівників своїм поточним станом.

Головним принципом соціальної політики ПАТ «Сумбуд» є створення комфортних умов для праці та відпочинку працівників компанії, підвищення їх соціальної захищеності, покращення трудових та соціальних зв'язків у колективах. Турбота про добробут співробітників – один із пріоритетів соціальної політики компанії. Керівництво компанії впевнене, що таким чином робить значний внесок у забезпечення стабільності та ефективності праці, в підвищенні ділової репутації компанії в цілому.

Підприємство ПАТ «Сумбуд» підтримує та заохочує прагнення працівників до професійного росту та навчання. Велике значення на підприємстві приділяється проблемам освіти, для цього проводиться постійне підвищення кваліфікації співробітників, і підготовка молодих фахівців до роботи на підприємстві, і підтримка української освіти в цілому.

Існує ряд вимог, на які слід орієнтуватися ПАТ «Сумбуд» при створенні ефективної системи стимулювання персоналу, а саме:

- об'єктивність: розмір винагороди працівника має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;
- передбачуваність: працівник повинен знати, яку винагороду він одержить залежно від результатів своєї праці;
- адекватність: винагорода повинна бути адекватною трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду й рівню кваліфікації;
- своєчасність: винагорода повинна слідувати за досягненням результату як найшвидше (якщо не у формі прямої винагороди, то принаймні у вигляді обліку для подальшої винагороди);
- значущість: винагорода повинна бути для співробітника значущою;
- справедливість: правила визначення винагороди повинні бути зрозумілими кожному співробітнику організації й бути справедливими, зокрема з точки зору самих співробітників.

У сфері управління персоналом, на сьогодні на ПАТ «Сумбуд», у зв'язку з постійним розвитком компанії, повинні змінюватися і принципи роботи з персоналом. Повинен відбутися перехід від «роботи з кадрами» до «управління персоналом».

Отже, у напрямку управління персоналом як основи мотиваційної діяльності підприємство повинне:

- створити робочу обстановку, що базується на відкритості і повазі та сприяє розкриттю здібностей кожного працівника;
- удосконалювати систему мотивації персоналу, що дозволяє кожному працівнику розраховувати на належну оплату праці та кар'єрне зростання;
- підвищувати соціальну захищеність працівників та можливість навчання.

Реалізація цих напрямків дозволить підвищити вмотивованість персоналу ПАТ «Сумбуд» до високопродуктивної праці і дозволить підвищити загальний ефект, що виражається у прирості прибутку підприємства.