

Главная цель системы оценки персонала в новых условиях – анализ соответствия работы целям, поставленным перед каждым сотрудником, определение того, достигнуты ли эти цели и насколько способ их достижения соответствует этическому кодексу. По итогам оценки персонала клиентами в ООО «2ГИС-Белгород» может определяться размер премии, приниматься решение о повышении (понижении) заработной платы, формирование кадрового резерва для карьерного роста, составляться план развития, определяться потребность в обучении, повышении квалификации, корректироваться система мотивации сотрудников конкретного подразделения [3].

Таким образом, менеджеру, занимающемуся инновационными проектами на предприятии, необходимо владеть не только знаниями инновационных технологий, но и учитывать новейшие теоретические разработки в области управления персоналом, отражающие природу мотивации вообще и творческой деятельности человека в частности. Так же, немаловажным является тот факт, что формирование организационной культуры на основе ценностей и морально-этических норм сотрудников, на сегодняшний день, является инновационным способом мотивации. Данный способ позволяет сотрудникам самостоятельно контролировать трудовую деятельность в рамках правил и ограничений, созданных корпоративной культурой. В дополнении, используя данный метод, происходит автоматическое снижение конфликтов в организации, путем формирования высокого уровня приверженности сотрудников общим ценностям в компании. Понимание необходимости использования инновационных технологий приводит компании к быстрым темпам развития, соответственно, к повышению прибыльности бизнеса. Рассмотрев способы мотивации сотрудников к инновационной деятельности на примере ООО «2ГИС-Белгород» можно сделать вывод, что данные методы являются менее затратными для компаний, в отличии от традиционных подходов. К тому же, данные способы напрямую влияют на творческую деятельность персонала, что, в свою очередь, повышает уровень вовлеченности сотрудников в систему инновационного менеджмента.

Список литературы:

1. Исследование профессиональной мотивации будущих специалистов сферы культуры [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sibac.info/14285>
2. Мотивация персонала компании в условиях инновационного развития бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/a/1457/file/Zvezdilina.pdf>
3. Старцева, В.Н. Инновационные технологии управления мотивацией персонала как проблема современного менеджмента [Текст] / В.Н.Старцева// Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия социальные науки. – 2008 г. – №1(9). – С. 92-97.

РАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

Бабинцева Елена Ивановна

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Никулина Оксана Александровна

*Студентка 4 курса, кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

В современном мире, огромное значение стала приобретать эффективная организация режима труда и отдыха персонала. С помощью правильной ее организации, обеспечивается повышение работоспособности и правильной организации труда работников предприятий.

Проблема рациональной организации труда является одной из общенаучных проблем, которая интересует, как ученых, так и руководителей предприятий. Совместная трудовая деятельность всегда требовала единства, в тот момент, когда труд распределяется по определенным временным промежуткам – по часам суток, по дням недели, и другим наиболее длительным отрезкам времени. В процессе трудовой деятельности работоспособность человека, а соответственно, и функциональное состояние организма подвергаются изменениям.

Основная цель рационального режима труда и отдыха – поддержание трудовой активности человека на необходимом уровне. Режим труда и отдыха – это способ чередования рабочего времени и времени отдыха, а также их продолжительности, которые устанавливаются для каждого вида работ.

Рациональность режимов труда и отдыха мы проанализируем на конкретном предприятии Белгородской области – ЗАО «Свинокомплекс Короча». Данное предприятие является одним из филиалов АПХ «Мираторг».

«Мираторг» – лидер российского рынка среди производителей свинины и комбикорма, помимо того, Холдинг является ведущим оператором отечественного рынка продуктов питания.

«Мираторг» участвует в Государственной программе развития сельского хозяйства. Благодаря трудам компании в нашей стране повышается уровень продовольственной безопасности. Холдинг играет огромную роль в реализации стратегии импортозамещения на рынке высококачественного мяса в РФ.

Достичь успеха в агропромышленной отрасли сегодня невозможно без активного использования новейших достижений науки и технологий. В полной мере осознавая это, «Мираторг» применяет на своих предприятиях наработки ведущих мировых компаний аналогичного профиля, новейшие технологии производства и современную систему управления бизнес-процессами.

Огромное внимание компания уделяет персоналу. На данный момент в «Мираторге» работает 15 тысяч высококвалифицированных сотрудников, которые всем необходимым для выполнения своей трудовой деятельности на должном уровне.

Холдинг всегда демонстрировал высокие финансовые результаты и отличался высокотехнологичным уровнем производства. Тем самым, он по праву стоит на одной ступени с крупнейшими мясоперерабатывающими компаниями мира.

АПХ «Мираторг» – один из основных работодателей нашего региона, а также ключевых налогоплательщиков.

В числе активов «Мираторга»:

- сеть фирменных магазинов «Мираторг»;
- современные фермы для выращивания мясных пород КРС;
- элеваторы;
- автоматизированные свинокомплексы;
- мясоперерабатывающие предприятия, которые удивляют уровнем роботизации;
- заводы по производству комбикорма;
- дистрибьюторские компании, с филиалами в крупнейших городах нашей страны и др.

Предприятие ЗАО «СК Короча» было зарегистрировано по юридическому адресу: Белгородская область, Корочанский район, в границах Погореловского сельского поселения.

Согласно документам основным видом деятельности является Разведение свиней. Полное наименование предприятия Закрытое акционерное общество «Свинокомплекс Короча».

Рациональный режим труда и отдыха – это соотношение периодов трудовой активности и отдыха. В процессе этого соотношения сочетается высокая

работоспособность человека и не менее высокая производительность труда, без признаков чрезвычайного утомления в течение долгого времени.

Главным вопросом в установлении рациональных режимов труда и отдыха всегда являлось выявление принципов, с помощью которых они разрабатываются.

Существует 3 таких принципа:

- 1) Обеспечение удовлетворения потребностей производства;
- 2) Обеспечение как можно более высокой трудовой активности работника;
- 3) Сочетание как личных, так и общественных интересов.

Сущность первого принципа состоит в том, что при выборе более приемлемого режима труда и отдыха необходимо определить параметры, способствующие наилучшему использованию производственных фондов и обеспечивающие наибольшую эффективность производства.

Режим труда и отдыха строиться согласно более рациональному производственному режиму, для обеспечения нормального течения технологического процесса, а также выполнения заданных объемов производства.

Второй принцип сообщает о том, что режим труда и отдыха не может строиться без учета работоспособности человека и потребности организма в отдыхе в отдельные промежутки его трудовой деятельности.

Разрабатывать определенный порядок чередования времени труда и отдыха и определять их длительность, которая обеспечивала бы наибольшую продолжительную деятельность по выполнению какого-либо производственного задания, необходимо в целях учета физиологических возможностей работника [3. с.110].

Третий принцип заключается в том, что режим труда и отдыха должен быть направлен на удовлетворение, в определенной степени, личных интересов работников и отдельных категорий трудящихся.

Комплексный социально-экономический подход является необходимым аспектом при выборе оптимального режима труда и отдыха.

Цель данного подхода – всесторонне оценить его оптимизацию, учитывая личные и общественные интересы, физиологические способности трудящихся, а также интересы производства.

Далее отметим, что обоснованным режимом труда и отдыха на предприятиях является именно тот режим, который как можно лучше сочетает высокую трудовую активность и производительность труда, тем самым принося пользу, как работнику, так и предприятию.

Определено, что режимы труда и отдыха работников на предприятии устанавливаются с учетом степени опасности и вредности производственных факторов, которые оказывают негативное воздействие на работника, в процессе его трудовой деятельности.

Для сохранения устойчивой работоспособности производственного персонала вводятся микропаузы в нормированный рабочий процесс (9-15% рабочего времени). С целью предотвращения утомления должны внедряться перерывы на отдых и личные потребности и регламентированные перерывы, длительность и количество данных перерывов должно определяться спецификой труда.

Работникам необходимо предоставлять небольшие перерывы (5-10 мин.), за час до обеденного перерыва и за час до конца трудового процесса. В тот момент, когда работоспособность снижается нужно предоставлять десятиминутный перерыв на личные надобности. При интенсивной трудовой деятельности необходимо ежечасно предоставлять перерыв в течение пяти минут.

Перерыв на обед должен делить рабочий день пополам. Обеденный перерыв должен составлять 40-60 минут. За данное время человеческий организм восстанавливает силы.

Плановый фонд рабочего времени рассчитывается на год вперед. Трудовой кодекс РФ – служит главным основанием для расчета. В нем указывается продолжительность рабочей недели для нормальных (40 часов), вредных (36 часов) и особо вредных условий труда (30 часов), а также сокращение рабочего дня в предпраздничные дни. [2. с.35]

Несоблюдение принципов рациональной организации труда ведет к спаду производительности труда и других негативных последствиях для предприятия.

Для более детального рассмотрения проблем связанных с рациональной организацией режимов труда и отдыха производственного персонала, мы провели исследование в одном из мясоперерабатывающих предприятий нашего региона. На данном предприятии нами был исследован убой и первичной переработки свинины.

В ходе исследования нами были выявлены следующие проблемы:

1. Неполная загруженность смен, то есть неэффективные затраты рабочего времени.

2. Отсутствие компенсаций за вредные и тяжелые условия труда.

3. Отсутствие микропауз на отдых.

Для рационализации режимов труда и отдыха производственного персонала нами был разработан ряд рекомендаций, которые помогут производственному цеху работать четко и слаженно.

1. Разработка компенсационного пакета для работников, работающих во вредных и тяжелых условиях. При разработке компенсационного пакета для работников, работающих во вредных и тяжелых условиях, мы добьемся ориентированности работников на достижение нужного предприятию результата, а также создадим у работников чувство уверенности и защищенности, что позволит нам удержать и привлечь наиболее ценных сотрудников.

2. Совершенствование организации рабочей смены. При совершенствовании организации рабочей смены повысится производительность труда, а это является одним из условий развития и успешного функционирования любого предприятия.

3. Внедрение микропауз. Благодаря внедрению микропауз, повысится удовлетворенность сотрудников содержанием и режимом работы, сократится число больничных листов.

4. Минимизация монотонности выполняемых операций. При минимизации монотонности выполняемых операций пойдет значительное улучшение функционального состояния организма работающих, а так же улучшится работоспособность и произойдет значительное снижение производственного травматизма.

Таким образом, благодаря разработанным рекомендациям предприятие будет эффективно и динамично развиваться, что обеспечит предприятию выход на новые рынки.

Подводя итоги, необходимо сказать о том, что разработка эффективных режимов труда и отдыха должна быть осуществлена с учетом физиологических особенностей организма человека в процессе труда. Много и тяжело работать – не значит работать продуктивно.

Список литературы:

1. Генкин, Б. М. Эффективность труда и качества жизни [Текст]: Учебное пособие / Б.М. Генкин. – СПб: СПб ГИЭА, 2007. – 112 с.

2. Дудяшова, В.П. Мотивация труда в менеджменте [Текст] / В.П. Дудяшева. – Учебное пособие. – Кострома: Изд-во КГТУ, 2006. – 80 с.

3. Коршунов, Ю.Н. Время труда и время отдыха: Комментарии. Разъяснения. Рекомендации [Текст] / Ю.Н. Коршунов, Б.А. Шеломов. – М.: Юристъ, 2012. – 120 с.