

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В ТОРГОВОЙ ОТРАСЛИ

Вопросы мотивации труда приобретают все большую актуальность и практическую значимость, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности организации.

Нами проведен анализ эффективности мотивации труда на примере Лиозненского райпо. Оплата труда руководителей, специалистов, других служащих и рабочих производится по повременно-премиальной системе оплаты труда, а продавцов – по сдельно-премиальной системе. Изучив условия оплаты труда продавцов в Лиозненском райпо, от работы которых зависит выручка магазина, мы предлагаем альтернативные системы оплаты труда – бонусную и комиссионную. Если выбирать оплату труда на комиссионной основе, то работники будут получать заработную плату только в зависимости от выручки. Для сохранения фактического уровня заработной платы продавца процент от дохода должен составить 3%. При бонусной системе оплаты труда продавцы будут получать тарифную часть заработной платы за отработанное время и премию в виде процента от выручки. Нами обоснован процент бонуса в размере не более 2,8%.

Анализируя эффективность применения мотивационных механизмов, следует давать оценку показателю текучести кадров. В райпо он превышает 10%, что свидетельствует о высокой текучести кадров, в результате чего снижаются темпы роста производительности труда, ухудшается качество выполняемых работ. Сравнительный анализ средней заработной платы работников райпо и работников района ответил на вопрос высокой текучести кадров в данной организации. Размер заработной платы работников райпо заметно отстает от заработной платы жителей района. Данная тенденция сохраняется на протяжении многих лет, что дает основание утверждать о низкой стимулирующей функции заработной платы в Лиозненском райпо.

Также при оценке эффективности мотивации труда следует обратить внимание на такой показатель, как рентабельность персонала. За последние годы в райпо наблюдается его снижение, в 2015 г. данный показатель составил 1,956%. Вследствие этого возникает вопрос о необходимости оптимизации численности персонала.

Для повышения мотивации специалистов райпо можно осуществлять повышение базовых окладов специалистам, владеющим иностранными языками, в размере 5% за каждый язык. Специалистам, обладающим навыками работы со специальным программным обеспечением, может быть установлено повышение базового оклада в размере до 50% включительно. Надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы можно устанавливать руководителям, специалистам и другим служащим в более высоком размере, а именно до 150% оклада с повышениями с учетом объема и сложности выполняемых обязанностей.

При построении эффективной системы мотивации также необходимо учитывать методы морально-психологического воздействия на работников, многие из которых широко используются в райпо. Для расширения спектра нематериальных стимулов можно предложить работникам следующее:

- свободу действий насколько это возможно, не ограничивая их строгими рамками;
- льготы, связанные с графиком работы.

Таким образом, в системе потребительской кооперации в качестве основных способов мотивации работников применяются элементы материального стимулирования. Однако немаловажную роль играет и моральное стимулирование, которое направлено на конкретные потребности каждого работника.