

Здесь необходимо учесть вышеотмеченные тривиальные исходные понятия. Если оценка измеряется в процентах, то можно найти ее абсолютную величину, поскольку базовые показатели одинаковые. Если оценка измеряется в процентных пунктах, то найти ее абсолютное значение невозможно. По структурным данным можно оценить структурные изменения и в относительной форме в виде темпа роста или темпа прироста. Вот они всегда будут измеряться в процентах.

ОЦЕНКА МОТИВАЦИОННОГО СОСТОЯНИЯ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Т.Б. Савицкая, Е.В. Чукасова-Ильюшкина, О.А. Раева
Витебский государственный технологический университет, Беларусь

Основной особенностью управления персоналом в современных экономических условиях является возрастающая роль личности работника, при этом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников и создания стимулов для их побуждения к труду.

На примере ОАО «Витебские ковры» был проведен анализ мотивационного состояния работников организации, при этом применялся метод анкетирования. В ходе анкетирования был выявлен ряд факторов, определяющих мотивацию работников организации, наиболее важным из которых является заработная плата.

При анализе заработной платы, установлено, что это низкий мотивационный фактор, так как постоянная ее часть, носящая стабильный характер, занимает больший удельный вес. Это, в свою очередь, снижает уровень мотивации у работников, их старательность и общую эффективность труда.

Для повышения трудовой активности работников, на основе анализа эффективности выполняемой работы следует систематически повышать удельный вес переменной части заработной платы; создавать и поддерживать на должном уровне благоприятные условия труда и психологический климат; улучшать санитарно-гигиенические условия труда; создавать для работников большую возможность продвижения по службе, интенсифицировать работу по развитию корпоративной культуры.

Для усиления ценности заработной платы как мотивационного фактора необходимо использовать технически обоснованные нормы труда; эффективные системы оплаты и стимулирования труда, гибкую систему премирования, материальное и нематериальное стимулирование.