Разработка мотивации на предприятии

**СОДЕРЖАНИЕ**

[Алгоритм мотивации высококачественного труда](#Алгоритм)

1. [Общие положения](#общие)
2. [Система мотивации высококачественного труда](#система)
3. [Порядок применения видов мотивации](#порядок)

|  |
| --- |
| **Алгоритм мотивации высококачественного труда** |
| Алгоритм | Последовательность действий | Должностные лица (подразделения), ответственные лица |
| нетда27185643 |  | Пропаганда высококачественного труда (ВКТ) при приёме на работу | Департамент управления персоналом  |
|  | Применение установленных видов мотивации ВКТ в процессе работы  | Департамент управления персоналом,руководители подразделений, служба качества  |
|  | Выпуск приказов на поощрение, применённые в отношении работников | Инициатор поощрения, департамент управления персоналом  |
|  | Реализация утвержденных видов мотивации | Департамент управления персоналом,руководители подразделений, служба качества  |
|  | Применение дополнительных видов мотивации | Департамент управления персоналом,руководители подразделений, служба качества  |
|  | Оценка кадровой политики с точки зрения её способствования поддержке системы менеджмента качества работниками  | Департамент управления персоналом,руководители подразделений, служба качества  |
|  | Разработка предложений по совершенствованию мотивационного механизма ВКТ | Департамент управления персоналом,руководители подразделений, служба качества  |
|  | Использование мотивационного механизма ВКТ в текущей кадровой политике | Департамент управления персоналом,руководители подразделений, служба качества  |

* 1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Высококачественный труд поощряется. Работник, (рабочие, занятые в производстве, персонал, участвующий в реализации продукции, проектировании, внедрении документации, материально-техническом снабжении, проведении технического контроля, упаковке, отгрузке и техническом обслуживании), выполняющий работу качественно, без дефектов, упущений и претензий, с первого предъявлении, стремящийся к устранению недостатков в организации и технологии труда, поощряется методами, перечисленными в разделе 2 настоящего документа.

1.2 Департамент управления персоналом знакомит поступающих на работу с действующей в АБС Холдингс системой мотивации высококачественного труда. 1.3 Право применять те или иные виды мотивации высококачественного труда предоставляется линейным руководителям всех уровней в соответствии с их компетенцией.

1.4 Ответственность за реализацию применяемых видов мотивации высококачественного труда возлагается на руководителей структурных подразделений всех уровней, руководителя департамента управления персоналом.

1.5 Периодический анализ эффективности мотивационного механизма и разработка предложений по совершенствованию возлагается на руководителя департамента управления персоналом.

**2. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО ТРУДА**

2.1 Приведённые в таблице 1 виды мотивации высококачественного труда применяются в зависимости от показателей качества труда работника и от стажа работы.

2.2 При проявлении других методов мотивации высококачественного труда они должны быть включены в таблицу 1 по инициативе руководителей подразделений, применяющих эти методы.

2.3 Пропаганда высококачественного труда начинается с момента приёма на работу: работнику вручается Памятка, разъясняющая обязанности и ответственность каждого за качество своего труда

**Таблица 1 – Виды мотивации высококачественного труда**

| **№№** | **Вид мотивации (поощрения)** | **Условия применения поощрения** | **Инициатива в применении поощрения** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Требования к качеству труда всех категорий работников** | **Требования к стажу работы**  |
|  | Представление права работы на самоконтроле, с личным клеймом  | Порядок применения данного вида мотивации определяется И.12.22.006-2003 |  | Начальник цеха (участка), руководитель подразделения |
|  | Повышение разряда рабочих | По итогам повышения квалификации  | Не менее одного года по данной специальности | Департамент управления персоналом,руководители подразделений |
|  | Повышение категории, должностного оклада  | По итогам повышения квалификации, согласно Положения об оценке персонала | Согласно общероссийскому квалификационному справочнику. | Департамент управления персоналом,руководители подразделений |
|  | Объявление благодарности в приказе  | Отсутствие претензий к качеству труда в течение одного года  | Не менее двух лет | Начальник цеха (отдела), руководитель службы (подразделения) |
|  | Присвоение звания «Отличник качества» | Порядок применения данного вида мотивации определяется …………… | Не менее пяти лет | Начальник цеха (отдела), руководитель службы (подразделения), начальник ОТК |
|  | Чествование на «Дне качества» цеха, отдела | Отсутствие претензий к качеству труда в течение одного года | Не менее трёх лет | Начальник цеха (отдела), руководитель службы (подразделения), начальник ОТК |
|  | Награждение «Благодарственным письмом» или «Почётной грамотой» от предприятия  | Отсутствие претензий к качеству труда в течение двух лет;Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий за последний год работы  | Не менее трёх лет | Руководители структурных подразделений  |
|  | Присвоение званий «Лучший по профессии» и пр. | По итогам ежегодного конкурса «Лучший по профессии»Порядок применения данного вида мотивации определяется Положением о конкурсе  | Не менее одного года  | Комиссия по проведению конкурса, руководители структурных подразделений  |
|  | Занесение на доску почёта цеха (отдела) | По итогам работы за год | Не менее четырёх лет | Руководители структурных подразделений  |
|  | Занесение на доску почёта  | Отсутствие претензий к качеству труда.Занесение на доску почёта цеха (отдела) | Не менее пяти лет | Руководители структурных подразделений  |
|  | Право на выбор времени отпуска  | Отсутствие претензий к качеству труда. Занесение на Доску почёта цеха (отдела) | Не менее четырёх лет | Департамент управления персоналом,руководители подразделений |
|  | Чествование на «Дне оценки качества» предприятия  | Отсутствие претензий к качеству труда. Занесение на доску почёта  | Не менее шести лет | Руководители структурных подразделений, директор по качеству  |
|  | Включение в кадровый резерв | Порядок применения данного вида мотивации определяется Положением о формировании кадрового резерва. | Не менее шести лет | Департамент управления персоналом,руководители подразделений |
|  | \* Право на получение бесплатных путёвок в дома отдыха, санатории, профилактории и т.д. | Отсутствие претензий к качеству труда, активное участие в повышении эффективности производства. Включение в списки ключевых сотрудников АБС Холдингс | Не менее десяти лет | Руководители структурных подразделений  |
|  | Занесение в Книгу Почёта  | Отсутствие претензий к качеству труда, активное участие в повышении эффективности производства.  | Не менее пятнадцати лет | Руководители структурных подразделений  |

**3. Порядок применения видов мотивации высококачественного туда**

3.1 Все виды мотивации, применённые в отношении работника оформляются соответствующими приказами.

3.2 Проекты приказов готовятся инициаторами поощрений и согласовываются согласно процедуре.

3.3 Контроль за реализацией применённых видов мотивации возлагается на департамент управления персоналом

3.4 Накопление сведений о поощрениях ведётся силами самих подразделений.

3.5 Материальное поощрение высококачественного труда производится из дополнительного фонда оплаты труда подразделений предприятия

3.5 Как виды мотивации высококачественного труда могут применяться в том числе:

* Оплачиваемые или бесплатные удовлетворения просьб работника, связанных с решением жилищно-бытовых проблем;
* Выделение строительных материалов, топлива, оказание транспортных услуг, помощи в строительстве дачи, садовых домиков, выдача ссуд и т.п.;
* Привлечение работника в качестве консультанта при решении различных технических, организационных, экономических и социальных проблем АБС Холдингс с последующим вознаграждением по итогам реализации разработанных предложений;
* Надбавка к должностному окладу.

Вышеперечисленные виды мотивации применяются в индивидуальном порядке по заявлению работников.