

Соснин К.И. Мотивация персонала на предприятии // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №4 (апрель). – АРТ 296-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 331.101.3:658

Соснин Кирилл Иванович

студент 2 курса, ИЭУиСТ

Научный руководитель к.э.н.,

доцент каф. ЭУП КНИТУ-КАИ

Бакеева Й.Р.

г. Казань, Российская Федерация

e-mail: kai@kai.ru

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В статье рассмотрены основные виды мотивации персонала и их эффективность.

Ключевые слова: Мотивация, предприятие, мотивация персонала, способы мотивации.

Sosnin Kirill

2nd year student, IEUIST

Scientific adviser Ph.D.,

Associate Professor EUP KNITU-KAI Bakeeva Y.R.

Kazan, Russian Federation

MOTIVATION OF PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

Abstract: The article describes the main types of staff motivation and their effectiveness.

Keywords: Motivation, enterprise, staff motivation, ways of motivation.

Актуальность темы обусловлена тем, что в современном обществе роль механизмов мотивации растет. Мотивация является эффективным средством качественного изменения трудовой активности персонала. С помощью мотивирования сотрудников можно добиться их полной отдачи на работе, раскрытия потенциала, внутренних резервов, использования таланта, активизации интеллектуальных способностей. Мотивированный сотрудник будет исполнять свои трудовые задачи более усердно, целеустремленно, добросовестно, то есть он делает свою работу более активно и качественно, чем тот, который лишен желания вкладывать весь свой потенциал.

Однако в отечественных компаниях неактивно применяют все направления мотивации персонала. Как правило, ими пользуются в крупных коммерческих компаниях, где ценится инициативность, нестандартность мышления, приверженность к организации, в связи, с чем актуальным представляется исследование системы мотивации в небольшом магазине у дома ИП Русиной.

Всего в организации работает девять человек. Из которых один директор, один главный бухгалтер, два посменно работающих продавца, два посменно работающих грузчика, один организатор снабжения, два посменно работающих водителя.

Проведение анализа степени удовлетворенности сотрудников своей работой также целесообразно провести с помощью анкетного опроса, т.к. именно данная методика дает наиболее показательные результаты. Так, анкетный опрос состоит из 6 вопросов, относящихся к различным областям удовлетворенности персонала, результаты которого можно представить в графическом виде следующим образом.

На вопрос «Что мешает Вашей трудовой деятельности» ответы представлены на рисунке 1.

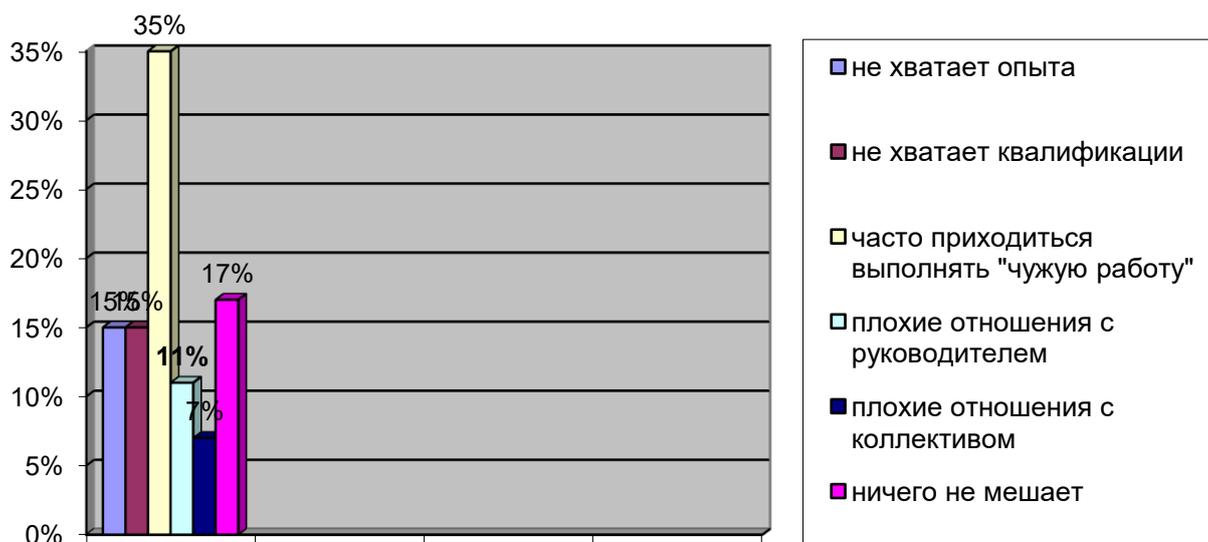


Рисунок 1. Что мешает Вашей трудовой деятельности

Таким образом, больше всего сотрудникам в работе мешает частое выполнение «чужой работы» (35%). Отсутствие опыта и квалификации являются помехой в эффективной работе персонала (15%+15%).

На вопрос «Как вы оцениваете организацию своего рабочего места» ответы представлены на рисунке 2.

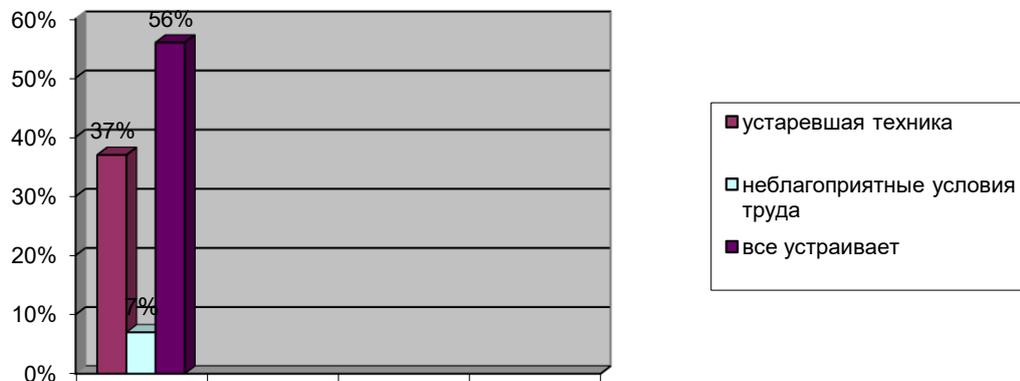


Рисунок 2. Оценка организации рабочего места

Здесь, можно отметить, что в организации рабочие места достаточно хорошо оснащены, о чем свидетельствуют ответы персонала, которых все устраивает (56%). Но вместе с тем, 37% ответили, что вынуждены работать на устаревшей технике (старый компьютер, старые витрины и стеллажи.).

На вопрос «Удовлетворены ли Вы оплатой труда» ответы представлены на рисунке 3.



Рисунок 3. Удовлетворенность уровнем оплаты труда

Таким образом, большая часть сотрудников не удовлетворены уровнем оплаты своего труда (56%).

На вопрос «Как Вы оцениваете интенсивность и продолжительность труда» ответы представлены на рисунке 6. Данный вопрос интересен тем, что благодаря ему можно определить степень нагрузки на работников ИП Русина Е.Ю., и как она оценивается самим персоналом. [3]



Рисунок 4 Интенсивность и продолжительность труда

Из этого рисунка мы делаем вывод о том, что большинство персонала компании считает, что интенсивность труда у них - умеренная (46%), однако есть достаточно большое количество работников, для которых существующие нагрузки являются достаточно серьезными (30%). [2]

На вопрос «Как вы оцениваете социально-психологический климат в коллективе» ответы представлены на рисунке 5.

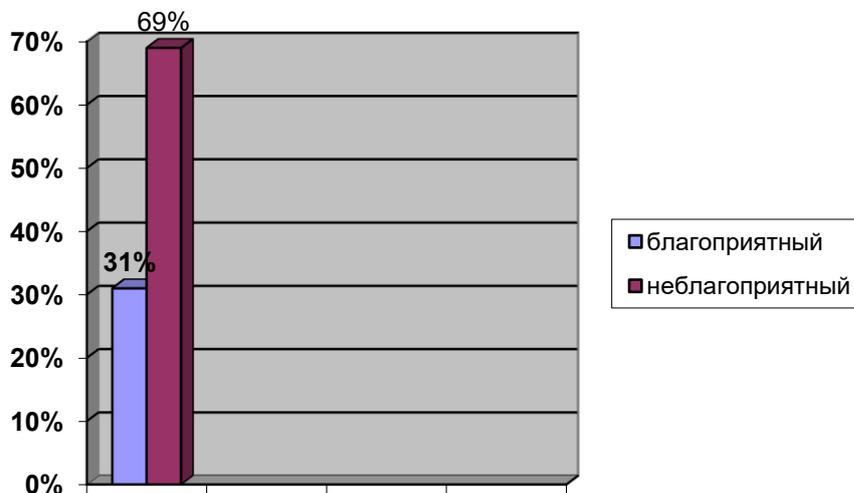


Рисунок 5. Социально-психологический климат в коллективе

Следовательно, персонал компании в большинстве своем (69%) оценивает социально-психологический климат как благоприятный.

На вопрос «Ваша социальная удовлетворенность» ответы представлены на рисунке 6.

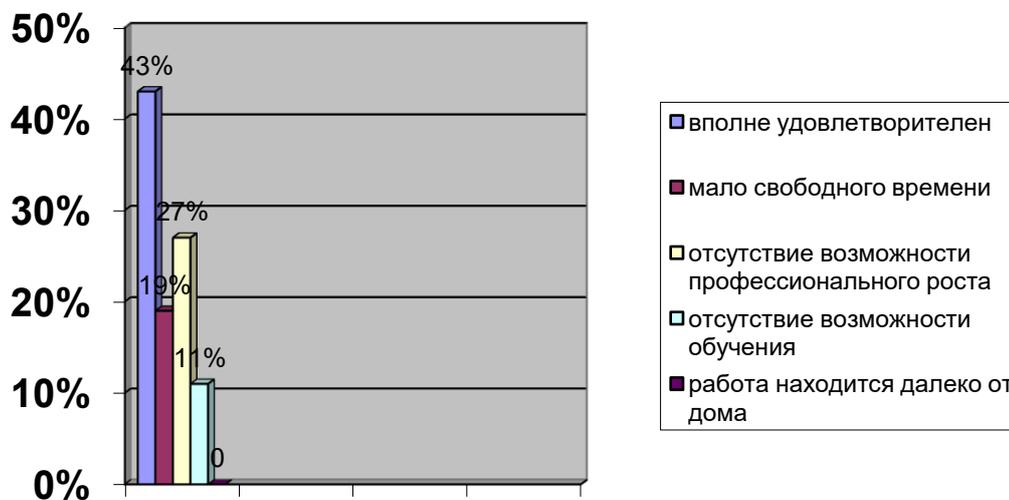


Рисунок 7. Социальная удовлетворенность

Таким образом, можно отметить, что большинство персонала удовлетворено работой (43%). При этом 19% опрошенных сотрудников считают, что работа занимает слишком много времени и свободного времени им не хватает. [1]

Подводя итоги исследования степени удовлетворенности персонала работой, можно отметить, что большинство сотрудников, в целом, удовлетворены своей работой. Негативная оценка степени удовлетворенности чаще всего давалась по вопросам оплаты труда, интенсивности и напряженности труда, а также неудобствами, связанными с работой на старой технике.

Очевидно, что люди, работая в компании, трудятся, чтобы получить, прежде всего, материальное вознаграждение. Поэтому система материальной мотивации в любой организации должна быть направлена на то, чтобы поощрять производительность, творчество, исполнительность и инициативу сотрудников, все те качества, которые приводят к эффективному труду и достижению стратегических целей организации. При этом надо учитывать то, что большую роль в удовлетворенности сотрудников играют такие факторы как благоприятная атмосфера в коллективе, четко прописанные функции, возможность профессионального роста и обучения.

Список использованной литературы:

1. Ковряков, Д.В. Методические особенности моделирования системы мотивации / Д.В. Ковряков // Вестник ЧГУ. – 2017. – №2. – С. 151-153.

2. Коноплёва, Г.И. Социальная эффективность управления персоналом / Г.И. Коноплева, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. - 2017. - № 7 (73). - С. 80-84.

3. Красулина, Т.С. Разработка способов оценки качества системы стимулирования и ее внедрение на предприятиях / Т.С. Красулина // Науковедение. - 2018. - № 1 (26). - С. 11-23.

Дата поступления в редакцию: 31.03.2019 г.

Опубликовано: 07.04.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Соснин К.И., 2019