

Загидулина А.В., Проскурина К.А. Роль мотивации персонала в торговой организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 282-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 330.16

Загидулина Алина Витальевна
Проскурина Кристина Александровна
студентки 4 курса, факультет «Менеджмент организаций»
Научный руководитель: Малеваная М.В., к.э.н., старший преподаватель
ФГОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и
управления «НИНХ»
г. Новосибирск, Российская Федерация
e-mail: ilinaksar@mail.ru

**РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТОРГОВОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В статье исследуется роль мотивации персонала в торговой организации.

Ключевые слова: Персонал, управление персоналом, мотивация, типы мотивации.

Zagidulina Alina
Proskurina Kristina
4nd year student, faculty "Management of organizations"
Supervisor: M. Malevany, candidate of Economics, senior lecturer
FGOU VO " Novosibirsk state University of Economics and management
"NINH" Novosibirsk, Russian Federation

THE ROLE OF MOTIVATION IN THE SALES ORGANIZATION

Abstract: This article examines the role of motivation in the sales organization.

Keywords: Staff, personnel management, motivation, types of motivation.

Одной из важнейших составляющих любой торговой организации является ее персонал, следовательно, ни одна из них не может продуктивно функционировать без системы управления персоналом. В этой связи, определяющим фактором является персонал, а именно – управление им и его мотивация: в целях достижения торговой организацией собственных коммерческих целей специалисты по управлению персоналом должны выявить индивидуальные потребности каждого сотрудника, а так же подобрать подходящий способ мотивации. Поэтому эффективное управление персоналом как важнейший стратегический ресурс любого торгового предприятия, независимо от форм собственности, является приоритетным направлением его развития.

В целях эффективного функционирования торговой организации, ее руководство должно правильно и рационально организовать трудовую деятельность своих работников, при этом постоянно контролируя ее, используя различные эффективные методы управления персоналом, основанные на научных законах. В целом, развитие организации происходит при условии развития ее персонала, который мотивирован к достижению цели, стоящей перед предприятием, и потребности которого удовлетворены путем применения материальной и нематериальной мотивации и соответствующих им форм и методов стимулирования (стимулов) [3].

Выделят 5 основных типов мотивации сотрудников [2]:

1. Инструментальный: сотрудника интересует цена труда, а не содержание; ему важна обоснованность цены, он не желает поправок; для него важно самостоятельно обеспечивать свою жизнь.

2. Профессиональный: сотрудника интересует содержание работы; на неинтересные работы он не согласен; ему интересны трудные задания; ему важны свобода в оперативных действиях и профессиональное признание.

3. Патриотический: сотруднику важна идея, которая будет им двигать; для него важно общественное признание участия в успехе, а главная награда - всеобщее признание незаменимости на предприятии.

4. Хозяйственный: сотрудник добровольно принимает на себя ответственность; для него характерно обостренное требование свободы действий; он не терпит контроля.

5. Люмпенизированный: сотрудник обладает низкой квалификацией; не стремится повысить квалификацию, противодействуют этому; для него характерны низкая активность и противостояние активности других; низкая ответственность и стремление переложить ее на других; стремление к минимизации усилий; острое желание ничего не делать; безразличие к выполняемой работе; согласие на низкую заработную плату при условии, что другие не будут получать больше.

Зная, какой тип мотивации преобладает у работника (в текущий момент), руководство торговой организации может воздействовать на эффективность его деятельности через его стимулы и мотивы..

Использование системы мотивации в торговой организации должно ориентироваться на снижение негативных и неэффективных ее последствий путем использования следующих механизмов:

1. Влияние персонала на систему учета правильности измерения достижений для ее корректной работы.
2. Нивелирование недостижимых показателей.
3. Минимизация количества критериев мотивации.
4. Запрет перманентного изменения мотивационных критериев.
5. Создание системы эффективных и законных наказаний.
6. Соблюдение норм трудового законодательства в вопросах сверхурочных работ.
7. Введение штрафных санкций за невыполнение плана.
8. Непрерывное обучение персонала для достижения мотивационных показателей.

На основе данных механизмов торговые предприятия сегодня должны разрабатывать собственные методики мотивации и стимулирования персонала. Абсолютной, единой и объективной системы мотивации и стимулирования сотрудников организации на сегодняшний день не существует.

Тем не менее, для повышения эффективности системы мотивации персонала торговых организаций их руководство должно придерживаться следующим правилам:

- необходимо обеспечить баланс управления персоналом, его развития и развития предприятия одновременно;
- необходимо сформировать систему управления, ориентированную и способствующую развитию мотивации персонала;
- необходимо привести в соответствие формы и методы материальной и нематериальной мотивации путем отбора мотивов и стимулов;
- необходимо создать простую и понятную всем, прозрачную, публичную и объективную систему мотивации.

Таким образом, роль мотивации персонала в торговой организации огромна. Ее эффективное функционирование и непрерывное развитие может обеспечить прибыль работодателю, увеличить уровень производительности труда, вовлечь сотрудников в процесс повышения эффективности трудовой деятельности.

Список использованной литературы:

1. Нюнькова, М.А. Актуальность мотивации персонала / М. А. Нюнькова // Центральный научный вестник. – 2016. – Т. 1. - № 12. – С. 12.
2. Орлова, Е. Мотивация в кризис: когда помочь могут не только деньги / Е. Орлова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2016. - № 2. - С. 77 - 84.
3. Столяренко, А. В. Обобщающий анализ теорий мотивации персонала / А. В. Столяренко, М. В. Матюнина // Сервис в России и за рубежом. – 2017. – Т. 11. - № 3 (73). – С. 42 – 51.

Дата поступления в редакцию: 19.06.2017 г.

Опубликовано: 22.06.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017

© Загидулина А.В., Проскурина К.А., 2017