

*Гурьянова Татьяна Игоревна*

студентка

ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»

г. Чита, Забайкальский край

## **СОВРЕМЕННЫЙ МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПЛЕКС ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ СЕТИ МАРКЕТ-БАРОВ «РАЙОН 24»: ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются современные методы мотивации сотрудников, применяемые в сети маркет-баров «РайОН 24», а также инновационные методы, применяемые в организации на сегодняшний день, причины их введения и эффект от их использования. Оценивается актуальность и релевантность применения этих методов в современных организациях.

*Ключевые слова:* управление персоналом, мотивация, методы мотивации, стимулирование персонала, инновационный подход, потенциал работников.

На сегодняшний день в современных условиях трудового рынка вопрос мотивации сотрудников очень актуален. Выбрав правильные методы мотивации сотрудников, можно добиться высоких показателей эффективности и производительности труда, что благоприятно влияет на всю компанию в целом.

Учитывая стремительную цифровизацию общества, особо перспективным себя показывает подход к мотивации сотрудников посредством делегирования полномочий. Таким образом, персонал может распределять задачи, чтобы наиболее эффективно работать над достижением поставленных организацией целей. В результате работник получает больше свободы, следовательно – больше удовлетворённости от работы и мотивации.

Рассмотрим современные методы мотивации, применяемые в сети «РайОН 24». В этом контексте важно отметить, что ранее оплата труда сотрудников осуществлялась по системе процентов: к окладу добавлялись проценты с продаж.

Однако такая система была не справедлива. Ведь объем продаж зависел в большей степени не от усилий сотрудника, а от свойств конкретного филиала: его проходимости, известности и других.

Сейчас в сети маркет-баров «РайОН 24» введена система оплаты труда по коэффициенту трудового участия. Он включает в себя следующие показатели работы:

- процент выполнения плана;
- чистота ревизии;
- выполнение плана по среднему чеку.

При этом выполнение плана оценивается не в объёме денежных средств, а в процентном соотношении. Таким образом коэффициент уравнивает филиалы, а также позволяет более точно оценить вклад сотрудника и вознаградить его. Такая система намного справедливее и делает сотрудников более лояльными к организации, мотивируя их работать на индивидуальные показатели.

Рейтинг торговых точек. Ежемесячно ведется рейтинг торговых точек, по его результатам филиал награждается премией и личным кубком. Так сотрудники получают материальное вознаграждение и признание их заслуг перед организацией.

Этот метод хорошо влияет на мотивацию сотрудников и эффективность работы всего коллектива в филиале. Ведь чтобы занять высокое место в рейтинге, необходимо работать в команде. Так каждый сотрудник понимает, что, если он и его коллектив хорошо сработают в команде, они все получают вознаграждение. Это мотивирует на высокие индивидуальные показатели, а также на слаженную командную работу.

Ежегодно в сети маркет-баров «РайОН 24» выделяется человек года в одной из определенных категорий: «Лучший по продажам», «Самый высокий средний чек» и другие личные достижения сотрудников. Этот человек получает благодарственное письмо и премию за свои заслуги перед организацией. Также все

сотрудники, проработавшие в организации более одного года, получают премию. Это помогает повысить лояльность сотрудников, их преданность организации и мотивировать достигать высоких индивидуальных показателей.

Также в сети маркет-баров «РайОН 24» рассматривается возможность введения личного рейтинга сотрудников, по которому, по аналогии с рейтингом торговых точек, каждую неделю будет выделяться сотрудник в одной из категорий – он будет вознаграждён благодарностью, а также билетами или сертификатами.

Такой подход помогает показать сотрудникам, что они ценятся в организации, их вклад видят и вознаграждают. Получая не только материальное, но и моральное признание своих заслуг, сотрудник относится к организации более лояльно, что благоприятно сказывается на рабочих отношениях.

Помимо вышеперечисленных методов, в сети маркет-баров «РайОН 24» используются классические методы мотивации сотрудников и повышения эффективности командной работы. Регулярно проводятся корпоративы и другие мероприятия, на которых сотрудники могут общаться друг с другом, знакомиться ближе и становиться более сплочённой командой.

Сейчас в организации наблюдается тренд на более индивидуальное отношение к сотрудникам. Поощряются заслуги отдельного специалиста, его преданность компании.

Все больше внимания уделяется мотивации сотрудников, благодаря коэффициенту трудового участия их заслуги перед организацией оцениваются более справедливо. Это помогает сделать персонал лояльнее, снизить текучесть кадров и мотивировать сотрудников работать в команде на достижение общего результата.

### *Список литературы*

1. Абдуллаева А.И. Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала / А.И. Абдуллаева // Менеджмент – время возможностей. – 2021. – С. 10–13. EDN ZQTAPD

2. Балаев В.А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В.А. Балаев, В.С. Гридчин, Н.А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы. – 2020. – С. 267–271. EDN IZGUNY

3. Грицунова С.В. Инновации в мотивации персонала предприятия / С.В. Грицунова, М.П. Бойченко // Будущее науки-2020. – 2020. – С. 111–114. EDN IVSVKR

4. Гурьянова Н.М. Теоретические основы инновационного подхода в управлении процессом мотивации персонала в системе социально-трудовых отношений на предприятиях агропромышленного комплекса / Н.М. Гурьянова, Ю.Ю. Рассыпнова. – 2022. EDN IVNYGD

5. Серегина О.Д. Инновационные подходы к мотивации персонала в международных компаниях / О.Д. Серегина, Е.Ю. Кузина // Современные проблемы управления в сфере внешнеэкономической деятельности. – 2021. – С. 395–402. EDN EDPXAL

6. Марков А.В. Теоретические предпосылки применения инновационных методов мотивации в управлении персоналом / А.В. Марков // Oeconomia et Jus. – 2020. – №2. – С. 17–23. EDN ISZSAC