

Юшин Всеволод Сергеевич

студент

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»

г. Москва

Научный руководитель

Ермаков Дмитрий Николаевич

почётный работник высшего профессионального образования РФ,

почётный работник науки и техники РФ,

д-р экон. наук, д-р полит. наук, канд. ист. наук, академик Российской академии

естественных наук (РАЕН), профессор, профессор

ФГБОУ ВО «Московский государственный

университет им. М.В. Ломоносова»

г. Москва

ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ООО «КОМПАНИЯ СПЭЙСИ»)

***Аннотация:** в статье исследуются особенности формирования системы мотивации персонала на предприятии текстильной отрасли. Рассматриваются современные подходы к стимулированию работников, сочетающие материальные и нематериальные методы воздействия. На примере ООО «Компания Спейси» проведен анализ существующей системы управления персоналом, выявлены ее слабые стороны и предложены направления совершенствования. Сделан вывод о том, что внедрение гибкой системы мотивации позволяет повысить производительность труда, сократить текучесть кадров и укрепить конкурентоспособность организации.*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, стимулирование труда, управление персоналом, KPI, производительность труда, нематериальная мотивация, текстильная отрасль, корпоративная культура.*

Автор выражает искреннюю благодарность Ермакову Дмитрию Николаевичу – профессору кафедры организационно-кадровой работы в органах госу-

дарственной власти Института технологий управления МИРЭА – Российский технологический университет, профессору кафедры туризма Московский государственный университет спорта и туризма, доктору экономических наук, доктору политических наук, кандидату исторических наук, профессору, заслуженному работнику высшей школы Российской Федерации – за научное руководство, профессиональную поддержку, ценные рекомендации и помощь в подготовке исследования.

Введение.

Вопрос повышения эффективности труда персонала в последние годы приобретает особую значимость для российских предприятий. Экономическая нестабильность, дефицит квалифицированных кадров и высокая конкуренция вынуждают организации уделять повышенное внимание вопросам управления человеческими ресурсами.

Для компаний, работающих в сфере текстильного производства и интерьерного дизайна, профессионализм сотрудников является одним из главных факторов успешной деятельности. Качество готовой продукции, соблюдение сроков изготовления заказов и уровень обслуживания клиентов напрямую связаны с вовлеченностью работников в производственный процесс.

На многих предприятиях система стимулирования сотрудников основывается преимущественно на фиксированной заработной плате. Однако подобный подход не всегда обеспечивает высокий уровень заинтересованности работников в результатах труда. В современных условиях организациям требуется внедрение комплексных механизмов мотивации, ориентированных не только на финансовое поощрение, но и на развитие корпоративной культуры, профессионального роста и внутренней вовлеченности сотрудников.

1. Теоретические основы мотивации персонала.

Под мотивацией персонала принято понимать совокупность факторов и управленческих инструментов, направленных на побуждение сотрудников к достижению целей организации. Эффективная система стимулирования должна

учитывать интересы работников и одновременно обеспечивать реализацию стратегических задач предприятия.

В современной практике управления персоналом выделяют материальные и нематериальные методы мотивации. К материальным относятся заработная плата, премии, бонусы и компенсации. Нематериальное стимулирование включает признание достижений, возможность карьерного роста, обучение, участие в принятии решений и создание благоприятной рабочей атмосферы.

Среди наиболее известных теорий мотивации особое место занимает теория потребностей А. Маслоу. Согласно данной концепции, человек стремится удовлетворять потребности постепенно – от базовых физиологических до потребностей самореализации. Следовательно, система стимулирования должна учитывать различные уровни потребностей работников.

Ф. Герцберг в своей двухфакторной теории разделял факторы мотивации на гигиенические и мотивирующие. Наличие достойных условий труда предотвращает неудовлетворенность сотрудников, однако само по себе не формирует заинтересованность в работе. Для повышения эффективности труда необходимы дополнительные мотивирующие факторы: признание заслуг, профессиональный рост и расширение ответственности.

2. Анализ системы мотивации ООО «Компания Спэйси».

ООО «Компания Спэйси» осуществляет деятельность в сфере производства солнцезащитных систем, карнизов, текстильных изделий и интерьерных решений. Компания располагает собственным производственным цехом и выполняет индивидуальные проекты для частных и корпоративных клиентов.

В организации трудятся производственные сотрудники, дизайнеры, специалисты по работе с клиентами и административный персонал. Особенностью деятельности предприятия является высокая зависимость качества конечного продукта от квалификации работников и эффективности взаимодействия между подразделениями.

Проведенный анализ показал, что действующая система мотивации ориентирована преимущественно на материальное стимулирование. Основным ин-

струментом поощрения сотрудников является заработная плата и периодические премиальные выплаты. Вместе с тем отсутствуют четкие показатели оценки эффективности труда, а нематериальные способы мотивации используются недостаточно активно.

Среди ключевых проблем можно выделить слабую связь между результатами работы и системой премирования, отсутствие механизмов профессионального развития персонала и недостаточную вовлеченность сотрудников в процессы развития организации. Это может негативно отражаться на производительности труда и качестве обслуживания клиентов.

Таблица 1

Основные проблемы системы мотивации

Проблема	Возможные последствия
Отсутствие КРІ	Снижение эффективности работы
Слабая нематериальная мотивация	Падение вовлеченности персонала
Недостаток обучения	Снижение качества работы
Непрозрачность премирования	Недовольство сотрудников

3. Предложения по совершенствованию системы мотивации.

Для повышения эффективности деятельности ООО «Компания Спэйси» целесообразно внедрить комплексную систему мотивации персонала, сочетающую финансовые и нематериальные методы стимулирования.

Одним из приоритетных направлений является внедрение КРІ – ключевых показателей эффективности. Использование КРІ позволит объективно оценивать результаты работы сотрудников и сделать систему премирования более прозрачной.

Для производственного персонала рекомендуется использовать показатели, связанные с соблюдением сроков изготовления заказов, количеством производственного брака и качеством выполненных работ. Для менеджеров и дизайнеров целесообразно учитывать объем продаж, количество повторных заказов и уровень удовлетворенности клиентов.

Особое внимание необходимо уделить развитию нематериальной мотивации. Предприятию рекомендуется организовать внутренние программы обуче-

ния, систему наставничества, корпоративные мероприятия и регулярную обратную связь между руководством и сотрудниками.

Дополнительным инструментом повышения вовлеченности персонала может стать развитие корпоративной культуры, ориентированной на командную работу, профессиональный рост и признание достижений сотрудников.

4. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий.

Внедрение обновленной системы мотивации позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах труда и улучшить показатели деятельности предприятия.

Ожидается рост производительности труда, снижение текучести кадров, уменьшение количества производственных ошибок и повышение уровня удовлетворенности клиентов. Кроме того, повышение вовлеченности сотрудников будет способствовать укреплению конкурентных позиций предприятия на рынке текстильной продукции и интерьерного дизайна.

Комплексный подход к управлению персоналом способен обеспечить более устойчивое развитие организации и повысить эффективность использования человеческих ресурсов.

Заключение.

В ходе исследования были изучены современные подходы к мотивации персонала и проведен анализ системы стимулирования сотрудников ООО «Компания Спэйси».

Установлено, что существующая система мотивации нуждается в совершенствовании, поскольку недостаточно учитывает специфику деятельности предприятия и не обеспечивает высокий уровень вовлеченности персонала.

Предложенные мероприятия, включающие внедрение KPI, развитие нематериальной мотивации и совершенствование корпоративной культуры, позволят повысить эффективность работы сотрудников и улучшить финансово-экономические показатели организации.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2022. – 688 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2023. – 695 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2020. – 400 с.
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов. – М.: Юрайт, 2022. – 467 с.
5. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice / M. Armstrong. – London: Kogan Page, 2021. – 824 p.