

Кириченко Оксана Дмитриевна

студентка

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** статья посвящена анализу эффективности системы мотивации персонала на предприятии. Актуальность исследования объясняется тем, что проблема мотивации персонала до сегодняшнего дня остается слабо разработанной, несмотря на наличие большого количества теорий и концепций. На практике реализация теоретических моделей осуществляется с большим трудом, так как руководителям для успешного внедрения системы мотивации необходимо корректировать их в соответствии со спецификой своей организации и характеристиками сотрудников. Автором была проведена оценка эффективности системы мотивации труда персонала на транспортном предприятии. Исследование проводилось методом социологического опроса. В ходе исследования были выявлены проблемы: сотрудники недовольны существующим уровнем оплаты труда и существующей системой мотивации труда на предприятии. Для решения данной проблемы автором разработана программа мероприятий, повышающих вероятность успешности сплоченности коллектива в организации.*

***Ключевые слова:** мотивация, система мотивации труда, материальные мотиваторы, нематериальные мотиваторы.*

На сегодняшний день мотивация персонала занимает центральное место в системе управления персоналом транспортного предприятия, так как именно она, по существу, выступает причиной поведения сотрудников. От того, насколько мотивированы сотрудники, зависит их ориентация на цели предприятия, желание их достигать, обеспечивать необходимый результат. А это, в свою

очередь, является основой для эффективной работы транспортного предприятия в целом. Если рассматривать мотивацию как некую составляющую человеческой деятельности, то под мотивацией принято понимать силы, существующие внутри или вне человека, которые побуждают в нем энтузиазм и упорство в выполнении определенных действий. Человек выполняет определенную работу, потому что знает, что его труд будет вознагражден. Задача руководителя состоит в том, чтобы мотивировать своих исполнителей, побуждать их к определенным действиям, заинтересовывать, направить мотивацию человека на достижение производственных целей.

Система мотивации труда – комплексная система вознаграждений, применяемая для побуждения персонала к эффективной работе: повышению производительности труда; повышению уровня качества оказываемых услуг; снижению затрат и т. д. Эффективность труда зависит от правильно подобранной системы мотивации для конкретного сотрудника и совпадения целей предприятия и сотрудника.

Для создания системы мотивации на предприятии и достижения с её помощью трёх перечисленных выше целей организации используют целый ряд инструментов, которые принято разбивать на две крупные группы: материальные и нематериальные средства мотивации [9, с. 43].

Материальные мотиваторы, среди которых иногда выделяют ещё денежные и неденежные, сводятся, так или иначе, к выплате сотрудникам денег или передаче им иных материальных благ. Нематериальные мотиваторы, как правило, выглядят как некоторые административные решения или коммуникационные действия руководителей.

Для изучения эффективности системы мотивации персонала проведен социологический опрос работников транспортного предприятия. Предприятие занимается оказанием транспортных услуг юридическим лицам.

Деятельность предприятия за исследуемый период развивалась, поскольку наблюдался рост выручки, прибыли. Причиной является увеличение спроса на услуги и развитие филиальной сети в регионах.

На предприятии используется повременно-премиальная система оплаты труда и сдельно-премиальная оплата труда. Проблемой их применения является то, что при начислении премии используется «общий подход», а не индивидуальный, то есть при невыполнении плана по выпуску и по себестоимости все работники основных подразделений предприятия лишаются определенного процента премии.

В опросе участвовали 1207 человек, в том числе руководителей – 119 чел., специалистов – 149 чел., служащих – 24 чел., рабочих – 915 чел. Опрос проводился в 2017 году. По результатам оценки уровня удовлетворенности существующей работой выявлено, что большинство работников предприятия не удовлетворены работой, так ответили 58% работников, удовлетворены работой – 34,1% и не совсем удовлетворены – 7,9%

По категориям работающего персонала мнение разделились, так полностью удовлетворены своей работой руководители, специалисты, служащие – 100%. Всех больше не удовлетворены рабочие, их доля составляет 76,5%, другая часть их удовлетворены – 13,1% и не совсем удовлетворены – 10,4%.

Практически большинство работников предприятия недовольны уровнем оплаты труда, поскольку их значительная доля (43,3%) ответили, что недовольны заработной платой. Другая часть персонала ответили, что их в среднем устраивает уровень оплаты труда – 38,1%. И 224 работника совсем устраивает уровень оплаты труда, их доля составляет 18,6% от общего объема всех ответов респондентов. Если анализировать ответы по категориям работающего персонала, то можно сказать, что 54 руководителя устраивает уровень оплаты труда – 45,4%, а 65 руководителей оценивают уровень оплаты труда на среднем уровне – 54,6%. Все специалисты и служащие считают, что уровень оплаты труда на предприятии является средним – 100%. Большая часть рабочих не удовлетворены уровнем оплаты труда, их уровень ответов составляет 57,2% и считают, что уровень оплаты труда средний – 24,3%.

Меньшая доля работников знают систему премирования на предприятии – 23,1%. В основном знакомы с системой премирования руководители – 100%.

Специалисты знают иногда – 62,4% и ознакомлены полностью – 37,6%. Совсем не знают систему премирования 66,1% рабочих, знают иногда – 23% и всегда знают – 10,9%.

Большинство работников считают, что на предприятии плохие условия для дальнейшего продвижения, так считают 39,4% опрошенных. Другая часть работников (36%) считают, что условия для дальнейшего продвижения являются удовлетворительными. И малая часть работников (24,6%) считают, что условия являются хорошими. Руководители полностью считают, что условия продвижения являются хорошие. Все специалисты считают, что условия продвижения являются удовлетворительными.

Подводя итоги опроса, можно отметить то, что на первом месте для работников предприятия основным инструментом стимулирования является заработная плата, потом следуют отношения с коллегами и затем следует профессиональный рост и карьера.

Итак, по результатам анализа системы мотивации труда персонала выявлены положительные стороны и отрицательные. Положительными сторонами являются рост квалифицированного уровня персонала, ежегодное повышение фонда оплаты труда. Отрицательными сторонами являются: по результатам проведенного анкетирования персонала на предмет удовлетворенностью системой мотивации труда было выявлено, что все категории персонала недовольны существующим уровнем оплаты труда и существующей системой мотивацией труда на предприятии. Для решения выявленных проблем необходимо разработать ряд мероприятий.

Для решения выявленных проблем руководству предприятия рекомендуется по ряду подразделений применить вместо повременной и сдельной оплаты труда гибкую (бестарифную) форму оплаты труда [20, с. 12].

Рекомендуемая система оплаты труда предполагает установление зависимости заработной платы каждого работника от выполнения индивидуальных экономических показателей рабочего места.

По результатам анализа персонала и оплаты его труда был выявлен рост квалифицированного уровня персонала, ежегодное повышение среднемесячной заработной платы по всем категориям персонала, однако ее темпы роста ниже уровня инфляции.

Таким образом, успешная реализация системы мотивации труда персонала позволит снизить текучесть персонала, что, несомненно, снизит затраты организации; повысить эффективность и результативность работы в целом; а также повысить конкурентоспособность предприятия. Для построения эффективной работы в организации менеджеру по персоналу необходимо уметь анализировать существующие мотивы работников, что поможет лучше понять их причины выбора целей на разных этапах трудовой деятельности.

Список литературы

1. Александрова Н.А. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации / Н.А. Александрова, В.М. Шарпова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №10–2 (87).
2. Волгина О.Н. Мотивация труда персонала предприятия: учебное пособие [Текст] / О.Н. Волгина, Н.Н. Пушкарёв, А.А. Матвеев; под общей ред. Н.Н. Пушкарёва. – М.: АП «Наука», 2017.
3. Основы управленческого консультирования / под ред. Н.И. Шаталовой. – Екатеринбург: УрГУПС, 2017.