



УДК 331.101.39

Новикова Татьяна Евгеньевна, доцент, кандидат экономических наук, кафедра экономики и менеджмента

Волжский государственный университет водного транспорта (ВГУВТ)

603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

Соловьева Анна Андреевна, магистрантка, кафедра экономики и менеджмента

Волжский государственный университет водного транспорта (ВГУВТ)

603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: РОЛЬ И ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ

Аннотация. Мотивация является основным средством обеспечения эффективного и оптимального использования ресурсов, реализации имеющегося кадрового потенциала и, как следствие, прибыльной работы фирмы. В данной статье рассмотрены роль и влияние совершенствования мотивации персонала на результаты деятельности транспортной компании.

Ключевые слова. Мотивация, персонал, эффективность, транспортная компания, экономический эффект, управление, прибыль, социальная эффективность.

В современном мире рыночной экономики задачи, связанные с управлением и мотивацией персонала, занимают лидирующую позицию, набирая обороты по своей актуальности, а значит, предполагают их первостепенное решение. Успех управления компанией основывается на слаженной работе и эффективной мотивации ее сотрудников, так как именно мотивация является ключевым показателем успешной работы [1]. Поэтому, на наш взгляд, вопрос влияния системы мотивации персонала на конечные результаты деятельности любой организации играет важную роль и имеет актуальность в условиях жесткой конкуренции.

Один из основателей содержательной теории мотивации, Абрахам Маслоу создал иерархию потребностей в виде пирамиды, которая стала основой менеджмента (рис.1).

Основная идея этой иерархии состоит в том, что потребности людей, удовлетворяемые с помощью работы, выстраиваются в строгую иерархию. Потребности более низкого уровня необходимо удовлетворять раньше, чем потребности более высокого уровня. Иерархия потребностей по А. Маслоу сыграла важную роль в развитии методов трудовой мотивации, т.к.: а) объяснила, почему у людей возникают разные потребности и почему тому или иному работнику в разное время следует предлагать разные стимулы; б) обратила внимание исследователей и практиков менеджмента на то, что размер зарплаты может служить только удовлетворению потребностей низшего уровня, поэтому необходимо шире применять стимулы, действующие на удовлетворение высших потребностей. То есть, опираясь на эту пирамиду и правильно выстроив систему управления, руководитель любой компании может найти индивидуальный подход и метод

мотивации каждого из сотрудников, что в свою очередь благоприятно повлияет на результаты деятельности (в нашем случае – транспортной компании) [2].



Рис.1 Иерархия потребностей

Ключевая задача каждой организации – формулировка и осуществление первоочередных ее задач. Рост производительности, снижение себестоимости продукции или предоставляемых услуг, повышение прибыли. В своем стремлении получить больше прибыли руководство компании порой забывает, что все успехи фирмы не были бы настолько велики, не будь тех людей, которые своим трудом заставляют организацию не просто существовать, а «расцвести», принося свои «плоды» в виде расширения доли на рынке, финансовой устойчивости, прибыльности и т.д. [3].

Так, например, в транспортной компании ООО «Спроси Такси», занимающейся пассажирскими перевозками, выстроена определенная схема стимулирования работников. В систему мотивации персонала ООО «Спроси Такси» входят следующие составляющие.

1. Материальное стимулирование.

Постоянная часть (базовая зарплата), включающая:

- Базовый оклад, устанавливаемый при приеме на работу
- Надбавки – дополнительные выплаты за сложность работы (в ночное время, праздничные и выходные дни, при сложных погодных условиях).

Переменная часть, включающая:

- «Поощрения» в виде премии за выполненный квартальный план перевозок.

2. Моральное стимулирование:

- корпоративные мероприятия, дни здоровья для работников
- всеобщие собрания, где обсуждаются успехи компании сотрудников и их вклад в развитие организации, зачитываются отзывы благодарных клиентов.

Несмотря на имеющиеся в транспортной компании определенные меры стимулирования, они должны совершенствоваться и дополняться. Время не стоит на месте, перед работниками возникают все новые задачи, более сложные и требующие максимальной отдачи. При этом, зачастую, руководство старается максимально сократить расходы, в том числе урезав зарплату, скупясь на меры (мероприятия), поднимающие «боевой дух» и способствующие еще более плодотворной работе. Это одна из ключевых ошибок неправильно выстроенной тактики руководства, т.к. 50% успеха и прибыльности компании кроется именно в том, что сотрудники довольны своей работой, в микроклимате, который создается благодаря системе мотивации персонала [4].

Для совершенствования системы мотивации персонала в организации ООО «Спроси Такси» на основе детального анализа руководство посчитало необходимым добавить в рабочий процесс следующие мероприятия, которые были утверждены и приняты к исполнению:

1. Выдача дополнительной премии за новые идеи развития компании, перевыполнение плана перевозок более чем на 30%.

2. Награждение ценным подарком, почетной грамотой за определенный период работы, заслуги.

3. Выдача премии по итогам работы за год.

4. Тимбилдинги, поднимающие боевой дух коллектива.

5. Поздравления с днем рождения сотрудников от лица компании, денежные выплаты юбилярам.

Для отражения результата данной работы проведен опрос среди работников компании: до мероприятий по совершенствованию мотивации персонала и после.

Вопросы были следующие:

1. Довольны ли Вы мероприятиями, проводимыми компанией для мотивации персонала?

-5 баллов (да, очень доволен/льна), -4 балла (да, доволен/льна), -3 балла (не совсем доволен/льна), -2 балла (не доволен/льна), -1 балл (категорически не доволен/льна).

2. Считаете ли Вы мероприятия по мотивации эффективными?

-5 баллов (да, очень эффективны), -4 балла (да, эффективны), -3 балла (не совсем эффективны), -2 балла (не эффективны), -1 балл (категорически не эффективны).

3. Чувствуете ли Вы заботу и заинтересованность в Вас, как в сотруднике, со стороны работодателя?

-5 баллов (да, очень чувствую), -4 балла (да, чувствую), -3 балла (не совсем чувствую), -2 балла (не чувствую), -1 балл (категорически не чувствую).

4. Считаете ли Вы необходимым внедрить новые мероприятия, усовершенствовать имеющуюся систему мотивации?

-5 баллов (да, очень нужно), -4 балла (да, нужно), -3 балла (не уверен(а), что нужно), -2 балла (не нужно), -1 балл (категорически не нужно).

5. Если ООО «Спроси Такси» - это не первое Ваше место работы, оцените насколько эффективна система мотивации в данной организации по сравнению с прежними местами работы.

-5 баллов (намного эффективнее), -4 балла (эффективнее), -3 балла (не уверен(а), что эффективнее), -2 балла (не эффективнее), -1 балл (категорически не эффективнее).

После обработки результатов ответов 80-ти опрошенных сотрудников и сложив их сумму баллов, получена следующая статистика (рис.2):

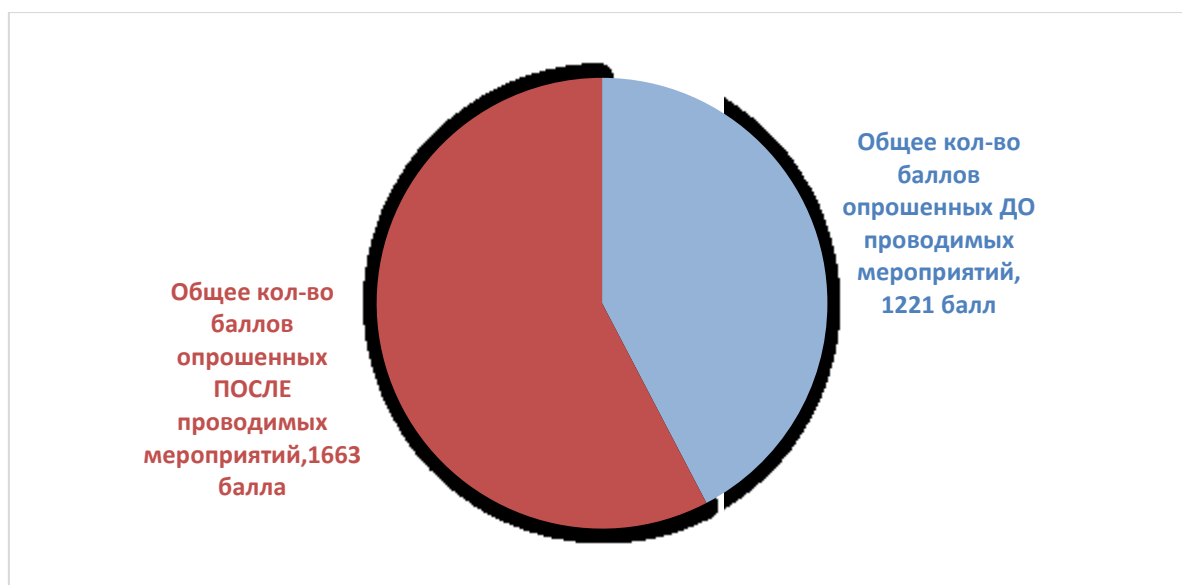


Рис.2 Результаты опроса персонала транспортной компании до и после проводимых мероприятий по мотивации (в баллах)

Из диаграммы наглядно видно, что внедрение новых мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала дало свои плоды: сотрудники в ходе повторного опроса поставили более высокие баллы, а это значит, что они почувствовали заботу о себе со стороны руководства, увидели изменения и эффективность от новых мероприятий.

Также, в результате внедрения мероприятий, выросла прибыль компании (с 2,1 млн.руб. до 2,7 млн.руб.) - это и есть главный показатель успешно выстроенной мотивационной политики фирмы (рис. 3).



Рис.3 Изменение прибыли после дополнительной мотивации персонала

Увеличилось и количество обращений (заявок) на услуги перевозок транспортной компании (рис.4). Это связано с тем, что сотрудники стали более заинтересованы в своей работе. появились новые свежие идеи - как найти и привлечь клиента, появилась эффективная реклама.



Рис.4 Изменение количества заявок на транспортные услуги

Работники заинтересованы в результатах своего труда, и готовы работать дальше с большей производительностью. Рост производительности труда, вызванный повышением

мотивации работников компании, улучшением качества труда приводит в итоге к повышению эффективности деятельности компании [5].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что введение подобных мероприятий позволит получить необходимый экономический эффект и достигнуть целей, поставленных перед транспортной компанией, а также повысить заинтересованность и мотивацию персонала в работе. Актуальность решения данного вопроса высока и требует особого внимания и контроля. Ведь именно воздействие на мотивацию труда увязывают с формированием желаемого поведения работников и достижением необходимого уровня производительности, а также различных видов эффективности, в том числе:

Экономическая эффективность:

- понимание сотрудниками своей причастности к рабочему делу, что помогает в улучшении показателей и росте общей экономической эффективности предприятия;

- упор предприятия на рост выручки, что, в свою очередь, завязано с поднятием зарплаты работников.

Но большее значение мотивации персонала на результат деятельности компании имеет социальная эффективность мероприятий, так как именно она напрямую связана с интересами работников предприятия.

Социальная эффективность:

- более близкое сплочение коллектива, что способствует улучшению внутренней среды предприятия;

- адекватные итоги деятельности работников, которые получают благодаря справедливой системе оценки труда;

- увеличение сверхответственности за итоги работы;

- создание командного духа, который помогает в объединении организации и сотрудников [6].

В целом, для достижения наибольших результатов деятельности компании, нужно найти те мотивы, которые управляют каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и организовать ему такие условия труда, чтобы он мог и хотел реализовать поставленные перед ним цели.

Следовательно, мотивация, являясь мощным инструментом профессиональной работы, помогает компании в достижении ее целей, способствует росту конкурентоспособности и эффективности. Из отдельной части в системе транспортировки персонал превратился в ключевой ресурс и капитал современной организации, от которого зависит ее успешность и процветание.

Список литературы:

1. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах // Наталья Самоукина. - М.: Вершина, 2019. – 224с.
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика // Елена Ветлужских. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2017. – 138с.
3. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала // С.А. Шапиро.- М.: ГроссМедиа, 2018 – 223с.
4. Трапицын С. Ю. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие // С.Ю. Трапицын – СПб.: ООО«Книжный Дом», 2016.– 240 с.
5. Тузова А. А. Мотивация трудовой деятельности // Тузова А. А.- М.: МИЭМП, 2016 – 111с.
- 6.Новикова Т.Е., Анализ кадровой политики и совершенствование кадрового менеджмента в судоходной компании ООО «В.Ф.Танкер»// Новикова Т.Е., Новиков А.В. / Материалы Х11 Прохоровских чтений С.154-160.

STAFF MOTIVATION: ROLE AND INFLUENCE ON THE RESULTS OF THE TRANSPORT COMPANY

Novikova Tatyana Evgenievna, Solovieva Anna Andreevna

Annotation. Motivation is the main means of ensuring the efficient and optimal use of resources, the implementation of existing human resources and, as a result, the profitable work of the company. This article discusses the role and impact of improving staff motivation on the performance of a transport company.

Keywords. Motivation, personnel, efficiency, transport company, economic effect, management, profit, social efficiency.