

Каджая М.Р.

студент магистерской программы

2 курс, факультет «Экономика и управление фирмой»

ФГБОУ ВО

«Сочинский государственный университет»

Россия, г. Сочи

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается система мотивации персонала в консалтинговой компании. Исследованы теоретические вопросы системы мотивации, разработаны пути совершенствования.*

***Ключевые слова:** мотивация, консалтинг, компания, персонал, эффективность.*

***Annotation:** This article discusses the personnel motivation system in a consulting company. The theoretical questions of the motivation system are investigated, ways of improvement are developed.*

***Keywords:** motivation, consulting, company, staff, efficiency.*

Актуальность проблемы мотивации труда всегда будет одной из важных тем в управлении персоналом. Каждый руководитель стремится к тому, чтобы персонал работал более результативно для достижения поставленной цели руководством, а для этого у персонала должны быть готовность и желание работать на максимальную отдачу.

Вопросы эффективности управления персоналом интересуют науку и бизнес с момента зарождения промышленности и торговли. Эволюционировав от управления трудовыми ресурсами к управлению человеческим капиталом, проблема управления персоналом организации никогда не теряла из виду свою

главную цель – как превратить индивидуумов, имеющих трудовые отношения с работодателем (т. е. персонал), в экономически эффективную систему.

Мотивация персонала является одной из подсистем управления персоналом, которая оказывает побудительное воздействие на персонал организации.

Существуют различные дефиниции определения «мотивация». Но практически все они сходятся в том, что мотивация заключается в активизации деятельности персонала, побуждении его к эффективному труду для достижения целей организации.

Основными факторами, которые заставляют человека действовать, являются: потребности, мотивы, стимулы.

При разработке системы мотивации необходимо опираться на теории мотивации, наиболее признаваемыми из которых являются: теория иерархии потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория справедливости С. Адамса и теория ожидания В. Врума.

Существуют определенные принципы организации стимулирования труда. К ним относятся комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность.

Комплексная система мотивации и стимулирования включает в себя как материальные факторы, так и нематериальные. К материальным факторам относятся денежные (заработная плата, премии, доплата и т. д.) и неденежные (бесплатное питание, медицинское обслуживание и др.) стимулы. Ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации) стимулы.

Анализ существующих теорий мотивации и практики мотивации в зарубежном и отечественном управлении человеческими ресурсами показывает, что сущность мотивации заключается в том, чтобы обеспечить эффективное использование трудового потенциала работников для достижения целей

организации, ориентируясь непосредственно на систему их потребностей. Системное понимание процесса мотивации исходит из ее понимания, во-первых, как одной из важнейших функций управления человеческими ресурсами и, во-вторых, как стимулирующего воздействия на потребностно-мотивационное ядро личности сотрудника организации.

Важнейшим механизмом мотивации являются методы управления – способы воздействия на личность сотрудника организации с тем, чтобы перевести цели организации на уровень мотивационной структуры этой личности.

Каждая организация самостоятельно выбирает подходящие для себя материальные и нематериальные современные методы мотивации с учетом ее стратегии, ситуации на рынке, предпочтений менеджеров и т. д. Главное требование к применяемым методам, системам и формам мотивации – они должны способствовать повышению эффективности трудовой деятельности сотрудников организации.

Основными задачами анализа системы управления персоналом предприятия являются:

- а) изучение и оценка состава и структуры персонала предприятия;
- б) определение и изучение производительности труда и факторов, влияющих на нее;
- в) проведение анализа влияния использования труда на объем выпуска;
- г) изучение воздействия на производительность труда работников экстенсивных и интенсивных факторов;
- д) поиск резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

Источниками данных для анализа эффективности системы управления персоналом служат: формы статистической отчетности № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», первичные учетные документы по труду: договоры, контракты, приказы (распоряжения) о приеме на работу и о прекращении трудового договора, личные карточки, табели учета

использования рабочего времени и расчета заработной платы, наряды на выполнение работ, нормы, расценки, простойные листки, лицевые счета, расчетно-платежные ведомости, платежные ведомости, опросные листы, анкеты социологических исследований и др.

Кроме того, существует ряд методик, позволяющий оценить уровень мотивации персонала.

Среди них разработанная Эдгаром Шейном методика, получившая название «Якоря карьеры», которая позволяет диагностировать ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т. п., социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определенного человека.

Для анализа мотивации российских работников была специально разработана модель В. И. Герчикова, учитывающая отечественную специфику и определяющая с помощью тестирования тип сотрудника, обладающего соответствующими характеристиками.

Еще одна методика анализа мотивации, позволяющая определить индивидуальное сочетание наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей, и названная «мотивационным профилем» была разработана специалистами по подготовке персонала Шейлой Ричи и Питером Мартином.

Основным видом деятельности ООО «Консультант» является юридические консультации. Проведен анализ персонала ООО «Консультант». Установлено, что низкий уровень доходности и прибыльности предприятия связан с отсутствием мотивации к труду у персонала, его низкой заработной платой. Предприятие было вынуждено существенно повысить зарплату, но это привело к уменьшению прибыли, поскольку заработная плата остается несвязанной с результатами труда.

Применяются недостаточно эффективные системы мотивации персонала (существующая система оплаты труда действует уравнилельно), на предприятии отсутствуют нематериальные системы мотивации.

В результате работники не мотивированы на достижение поставленных целей, они не чувствуют себя «замеченными» со стороны руководства, не проявляя в итоге заинтересованности к повышению трудовой активности.

В качестве механизмов совершенствования системы мотивации в ООО «Консультант» предлагается:

- организовывать день кино и день корпоратива в стенах консалтинговой компании;
- введение ежегодной одноразовой премии;
- введение льготных выплат;
- организация ежемесячного собрания;
- организация дня рождения сотрудника;
- снижение нагрузки работы должности «Контролер залов».

Рекомендуемые мероприятия позволяют получить существенный и социальный экономический эффект:

- снижается уровень текучести кадров, что повлечет за собой снижение затрат на поиск, подбор и адаптацию одного сотрудника;
- повышается производительность труда, так как работники будут ориентироваться на получение высоких и качественных результатов своей трудовой деятельности, поскольку будут ориентироваться на отдачу со стороны организации в рамках своих интересов;
- повышается уровень удовлетворенности сотрудниками системой мотивации персонала после внедрения предложенных мероприятий.

Стабилизация социальной сферы в организации позволяют сотрудникам относиться к работе не как отданный труд за денежное вознаграждение, но и как ко второму дому, где обеспечен комфорт, что влияет на повышение продуктивности работы.

Список использованной литературы

1. Аврашков Л.Я. Экономика предприятия / Л.Я. Аврашков. – М.: Пресс, 2017. – 84 с.
2. Аксенов, А.А. Оптимизация системы мотивации персонала организации в контексте применения показателей KeyPerformanceIndicator (KPI) и грейдинга/ А.А. Аксенов, Е.В. Жирнова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. –2016. –№ 3. –С. 246 – 249.
3. Владимиров Л.П. Экономика труда / Л.П. Владимиров. – М.: Инфра, 2016. – 291 с.
4. Зарубина, Е.В. Мотивация человеческих ресурсов: понятие, сущность, структура / Е.В. Зарубина // «Аграрное образование и наука». – 2016. – № 4. – С. 34 – 45.
5. Комарова Н.А. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н.А. Комарова. – М.: Человек и труд, 2017. – № 3. – с. 56–57.
6. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / М. С. Федорова. – М.: Молодой ученый, 2015. – №5. – с. 18–22.
7. Шапиро, С.А. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. –Берлин: Директ – Медиа, 2015. – 322 с.