

*Мустафаева Ханым Нати́г Кызы,*  
*студент*  
*3 курс, факультет «Управление персоналом»*  
*Институт экономики и управления*  
*Россия, г. Самара*

## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

*Аннотация.* В статье рассмотрены особенности мотивации сотрудников торгового предприятия. Целью являлся анализ системы мотивации персонала в торговых предприятиях для выявления слабых мест. В практическом плане проанализирована система мотивации профессиональной деятельности в торговой организации. Далее приведены результаты авторского исследования о важности для персонала элементов существующей системы мотивации персонала и мотивационные факторы, недостаточно используемые в торговых предприятиях.

*Ключевые слова:* мотивация, торговые предприятия, система мотивации, трудовая мотивация.

## **PECULIARITIES OF PERSONNEL MOTIVATION IN TRADING ENTERPRISES**

*Abstract.* The article discusses the features of motivation of employees of a trading enterprise. The aim was to analyze the personnel motivation system in trade enterprises to identify weaknesses. In practical terms, the system of motivation for professional activity in a trade organization is analyzed. The following are the results of the author's research on the importance of the elements of the existing

*personnel motivation system for personnel and motivational factors that are insufficiently used in trade enterprises.*

**Key words:** *motivation, trade enterprises, motivation system, labor motivation.*

Мотивация является важной частью трудового процесса. В зависимости от предприятия, региона и даже целой страны мотивация может существенно различаться. Это зависит от культуры, менталитета, условий труда и прочих факторов.

Проблемам мотивации персонала посвящено много книг, статей и исследований. Тем не менее, эта тема остается актуальной в связи с тем, что основным капиталом любой организации является персонал. Исследования в области наук о поведении человека показали, что только экономический подход к мотивации – неверен. Специалисты понимают, что создание внутренней мотивации для человека является результатом сложной системы потребностей, которые постоянно изменяются.

Трудовая деятельность в сфере торговли весьма специфична и имеет свои традиции и особенности. Главная особенность торговых предприятий - это принадлежность их к области «человек-человек», а также ее направленность не на производство продукта, а на его реализацию.

Основное влияние на посетителя оказывают именно сотрудники магазина. Имидж заведения, его умение удерживать покупателей во многом зависят от знаний и опыта, приветливости, внешнего вида его работников. Насколько бы ни была привлекательна ценовая политика магазина и выкладка товара в торговом зале, невоспитанность и хамство персонала сведут на нет все усилия.

Для оценки систем мотивации персонала в торговых предприятиях мы провели опросник, а именно методика К. Замфира «Оценка разных типов мотивации». Охарактеризуем данный опросник.

Методика оценки разных типов мотивации направлена на диагностику трёх её типов: внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной. Изначально автор представил свою методику для учебных целей: освоения предложенной им концепции мотивации труда, в соответствии с которой оптимальным будет тот комплекс, в котором наибольшую роль играет внутренняя мотивация, а наименьшую – внешняя отрицательная. Методика включает семь утверждений, которые испытуемому предлагается оценить по пятибалльной шкале.

Недостатком данной методики является то, что проведя данный опросник, мы можем определить только направленность мотивов, а также с высокой вероятностью получения социально желательных ответов

Преимуществом является быстрота (5-10 минут) её проведения и оперативность (5-10 минут) обработки данных.

Чтобы разработать предложения для улучшения мотивирования персонала, мы провели исследование, опрашивая сотрудников ООО «Адидас», устраивает ли их существующая система, или что-то необходимо изменить. Структура ответов представлена на рисунке 1

В исследовании приняли участие 10 человек, представители разных возрастных категорий от молодых специалистов до старшего поколения, а именно менеджер магазина, продавцы-кассиры, старший кассир, технический персонал, бухгалтерия и администратор.

Рис.1: Мотивация профессиональной деятельности



По данным проведенного анкетирования можно прийти к выводу, что сотрудники стремятся к продвижению по службе, но неудовлетворены от самого процесса и результата работы, а именно, они считают, что обучение нужно следует использовать более активно.

Исходя из данных, приведенных на рис.1 видно, что большинство сотрудников стремятся избежать критики со стороны руководителя и всевозможных наказаний или неприятностей; 17% сотрудников подчеркнули значимость денежного заработка в не большой, но и не малой мере, т.е. сотрудники не довольны оплатой труда.

В целом можно сделать вывод, что проведя ряд мероприятий по улучшению мотивации персонала, а именно: регулярное обучение персонала; внедрение системы адаптации персонала, а также поощрение работников денежными выплатами, может положительно отразится на развитии мотивации персонала и самое главное на развитии деятельности предприятия ООО «Адидас» в целом.

### Список использованных источников:

1. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85
2. Берг, О. Мотивация на «ура» / О.Берг // Кадровый вопрос. — 2019. — №8. С. 64
3. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление, управление. Часть 1 // Личность. Культура. Общество, 2006. Т. VIII. Вып. 3 (31). С. 223-234.
4. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2019. – 464с.
5. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когтин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019. С. 80-83.
6. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2018 – 398 с.
7. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 74-77
8. Сорочайкин, А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. № 1(1). 2018. С. 121-125.
9. Степанова, С.М., Мальцева, Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Экономические науки. Сургут. 2019. № 2. – С. 87
- 10.Шубина, Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение // Научное сообщество

студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXIII  
междунар. студ. науч.-практ. конф. № 8(23). С. 267-269