

© **Светлана Владимировна Юдакова**

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
yudakova-sv@ranepa.ru

Svetlana V. Yudakova

Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of the
Management Department,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

© **Игорь Николаевич Сдобнов**

студент факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
igor.sdobnov.86@mail.ru

Igor N. Sdobnov

Student of the Faculty of Management,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КОМПАНИИ

Features of labor motivation of employees of a production company

Аннотация. Статья посвящена исследованию трудовой мотивации персонала производственной компании, где посредством использования анкетного опроса по теории Ф. Герцберга и тест-опросника В. И. Герчикова определены потребности сотрудников. Данные методы позволяют выявить особенности мотивации персонала и разработать направления совершенствования системы стимулирования с учетом актуальных потребностей сотрудников.

Abstract. The article is devoted to the study of the labor motivation of the staff of a manufacturing company, where through the use of a questionnaire based on the theory of F. Herzberg and a test questionnaire by V. I. Gerchikov, the needs of employees are determined. These methods make it possible to identify the specifics of staff motivation and develop ways to improve the incentive system, taking into account the actual needs of employees.

Ключевые слова: производственная компания, персонал производственной компании, мотив, мотивация, трудовая мотивация, система методов мотивации персонала, материальная мотивация, нематериальная мотивация.

Keywords: production company, staff of a production company, motive, motivation, labor motivation, system of methods of personnel motivation, material motivation, non-material motivation.

Путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание мотивации труда. Если знать, что побуждает сотрудника к деятельности в организации, что лежит в основе его действий, можно разработать эффективную систему стимулирования, которая выражается в

повышении не только качества выполняемой работы, но и уровня удовлетворенности трудом.

Трудовая мотивация – это совокупность движущих сил, которые побуждают человека к осуществлению определённых действий; это система факторов, вызывающих активность человека и определяющих направленность его поведения [2].

Исследование посвящено выявлению особенностей трудовой мотивации персонала производственной компании. Объектом исследования выбрана производственная компания, которая специализируется на выпуске готовых пищевых продуктов и блюд. Относительно экономических показателей компании отметим, что в период с 2023 г. по 2024 г. выручка увеличилась более чем на 50 %, чистая прибыль выросла на 52 %, себестоимость или затраты увеличились на 48 %, что несомненно является положительным результатом ее деятельности.

Актуальность проблемы мотивации, а именно совершенствования действующей системы, обостряется тем, что компания является достаточно молодой (год основания – 2023-й).

В настоящее время численность персонала составляет 18 человек: 3 руководителя, 5 специалистов, 10 - производственный персонал и рабочие.

С целью выявления особенностей трудовой мотивации исследуемой производственной компании проведена оценка степени удовлетворенности персонала применяемыми методами мотивации с помощью анкетирования по теории Ф. Герцберга [1]. Акцент сделан на вопросы, которые помогают выявить уровень удовлетворенности работников размером оплаты труда, системой премирования, отношениями с коллегами и начальником, нематериальной мотивацией. Результаты анкетирования сотрудников представлены на рисунках 1 и 2.

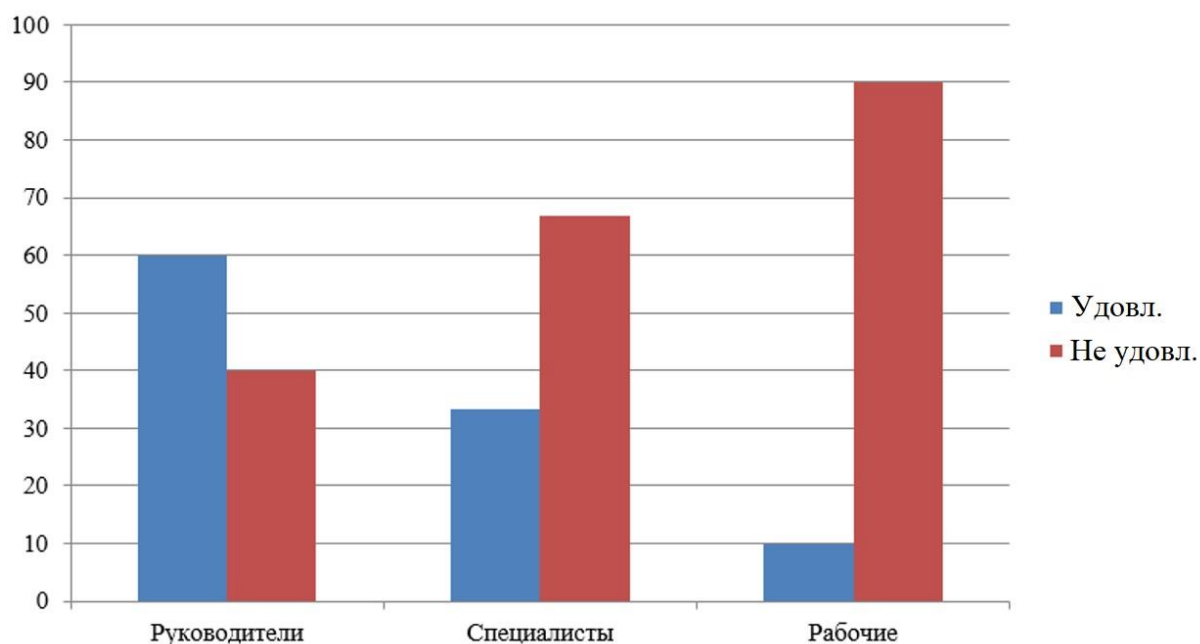


Рис. 1. Удовлетворенность методами мотивации, %

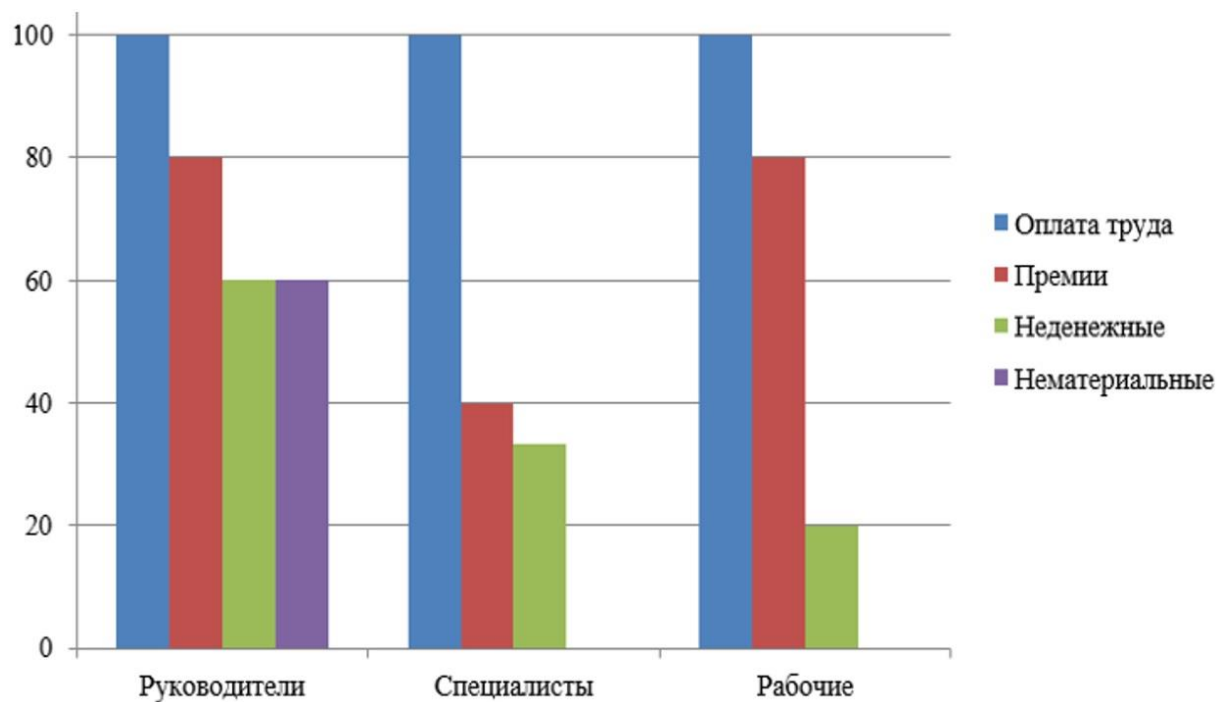


Рис. 2. Удовлетворенность трудом по факторам влияния, %

На основе анализа результатов анкетирования сотрудников производственной компании можно сделать выводы:

- действующей системой мотивации в большей степени не удовлетворены специалисты и рабочие;
- все категории сотрудников удовлетворены размером оплаты труда, однако система премирования нуждается в совершенствовании, в этом сходится мнение 60 % специалистов;
- отношениями с коллегами и начальником, нематериальной мотивацией недовольны большинство специалистов и рабочих.

Для оценки применяемых нематериальных методов мотивации проведено тестирование по В. И. Герчикову [1]. Тестирование включает вопросы по блокам: степень удовлетворенности первичных потребностей; значимость управления; потребность в общении; стремление к построению карьеры; потребности работников в самореализации. Результаты тестирования представлены на рисунках 3 – 7.

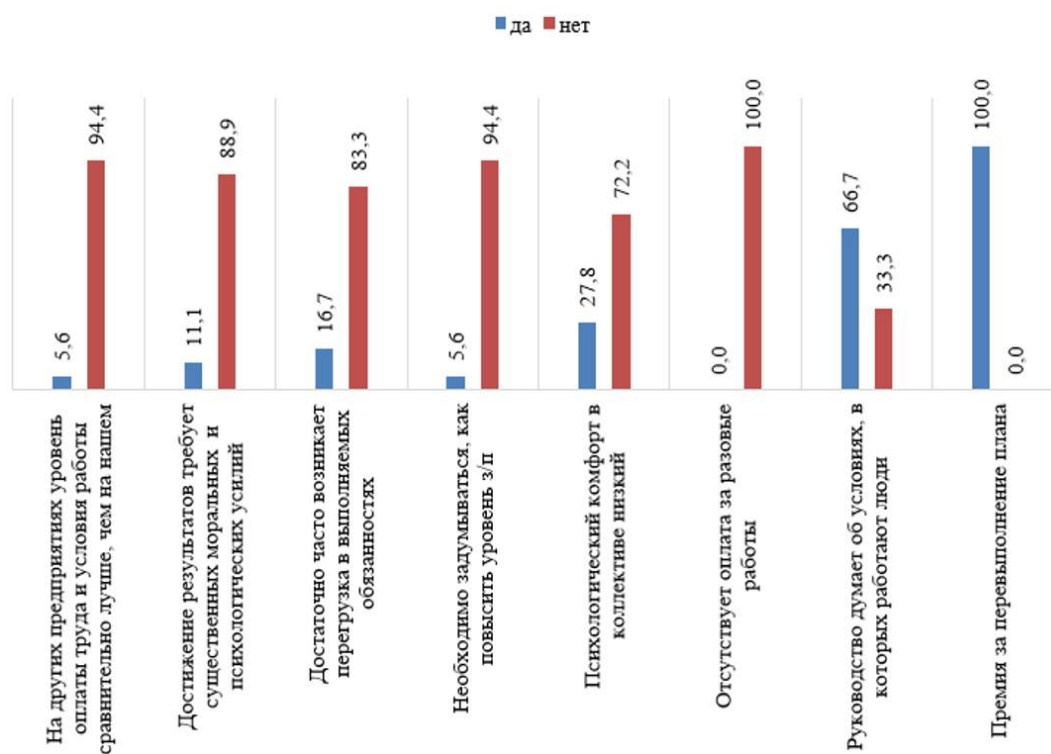


Рис. 3. Степень удовлетворенности первичных потребителей, %

Преобладание ответов «нет» по данному блоку подтверждают тот факт, что первичные потребности, в основном выраженные в материальной форме и потребностях в комфорте, в полной мере удовлетворяют сотрудников организации, что также свидетельствует об эффективности применяемых методов мотивации по данному виду потребностей.

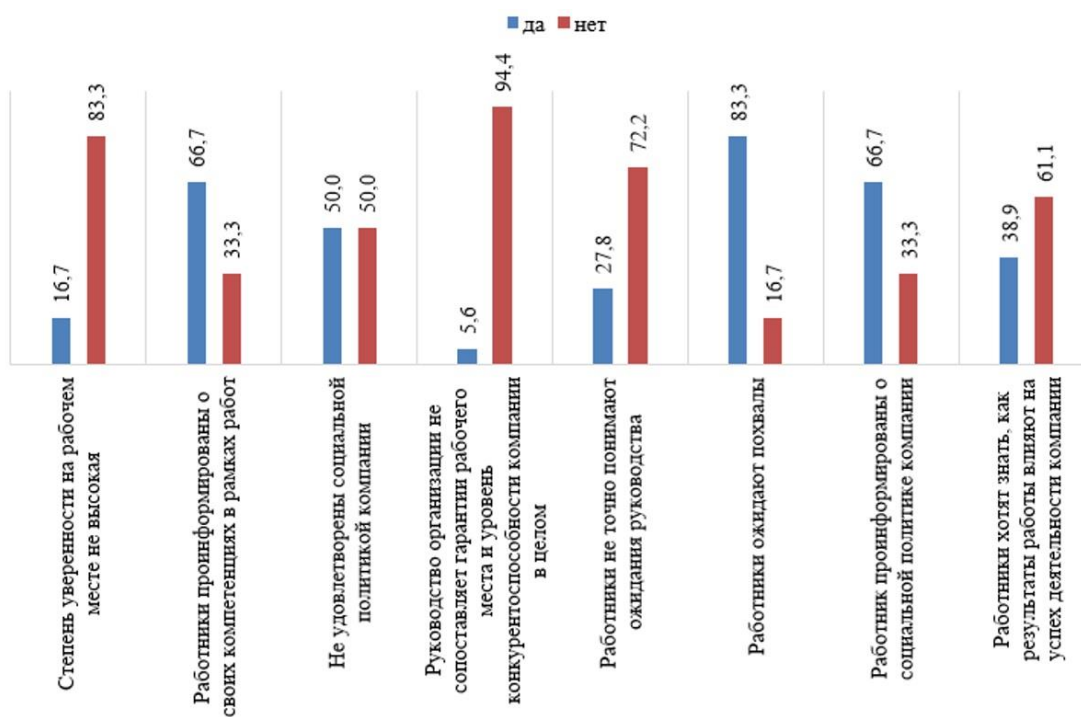


Рис. 4. Значимость управления, %

Распределение ответов при выявлении значимости управления позволяет сделать вывод о наличии у сотрудников потребностей в похвале как дополнительном нематериальном поощрении, а также частичной неудовлетворенности социальной политикой компании, которая также связана с нематериальной формой мотивации. Отметим при этом, что степень уверенности на рабочем месте – высокая.

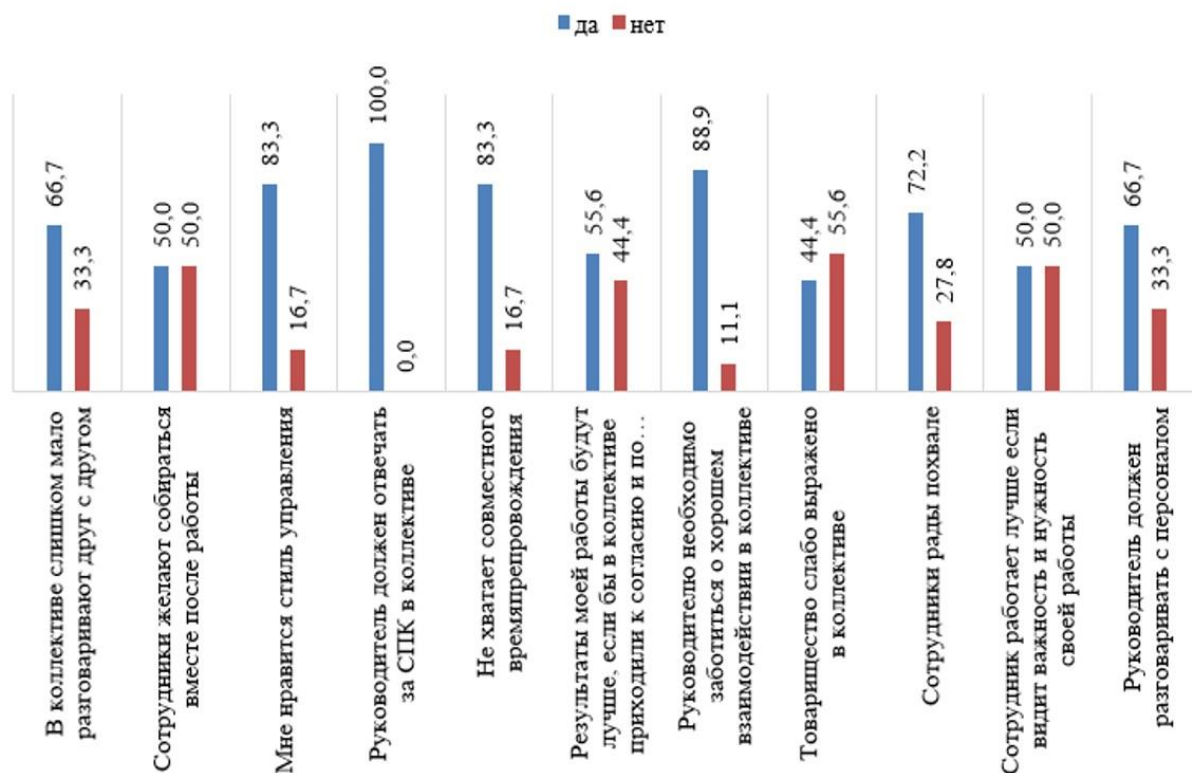


Рис. 5. Потребность в общении, %

Оценивая ответы, дающие информацию о потребности в общении, становится понятным, что для сотрудников производственной компании важны благоприятные отношения внутри коллектива. Сотрудники признают наличие проблем во взаимоотношениях, отмечают отсутствие мероприятий, направленных на сплочение коллектива, улучшение социально-психологического климата, выделяют ведущую роль руководителя в решении данных проблем, хотя в целом довольны сложившимся стилем руководства.

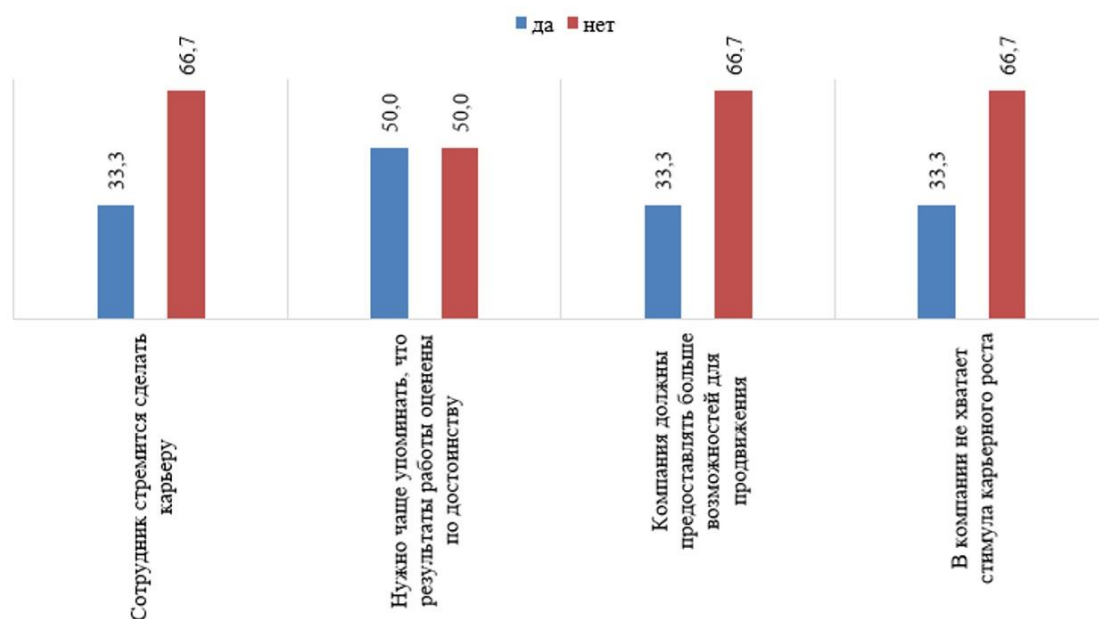


Рис. 6. Стремление к построению карьеры, %

Ответы о стремлении к построению карьеры дают понять, что только для трети (33 %) сотрудников карьера является мотивирующим фактором к более производительной работе. Во многом данное положение дел определено спецификой деятельности организации – производство готовых сухих продуктов.

В целом персонал исследуемой производственной компании доволен выполняемой работой. Сотрудники достаточно свободны в выполнении трудовых функций, гордятся выполняемой работой и чувствуют свою значимость в ее результате.

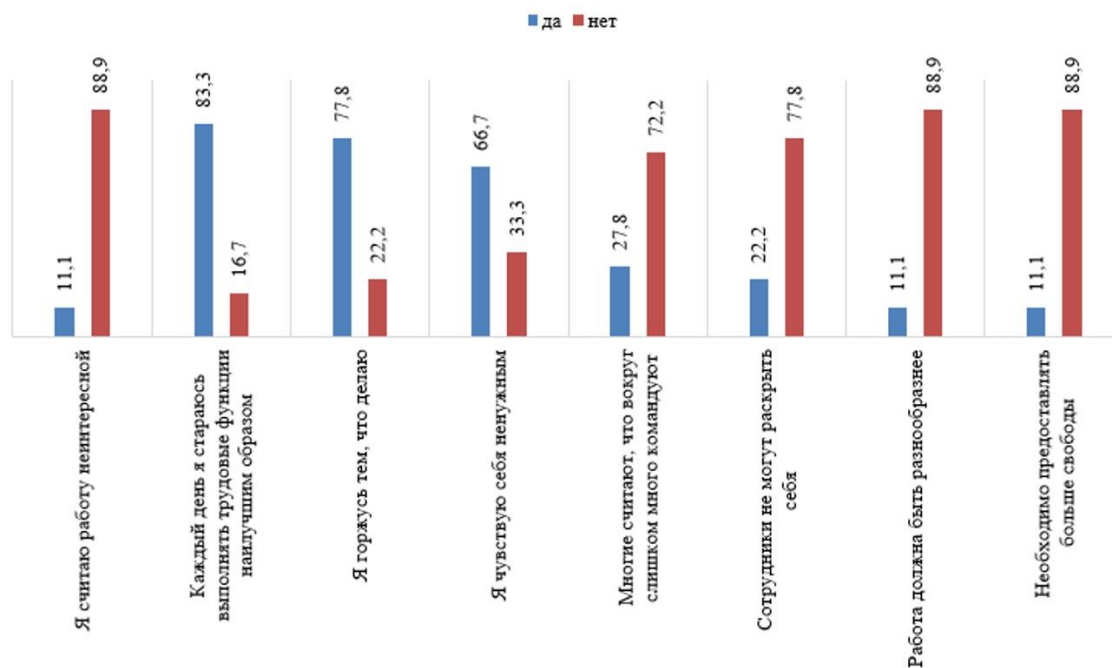


Рис. 7. Потребности работников в самореализации, %

Сотрудникам предприятия был задан дополнительный вопрос: «Что для Вас является наиболее важным в нематериальной мотивации?» Ответы представлены на рисунке 8.

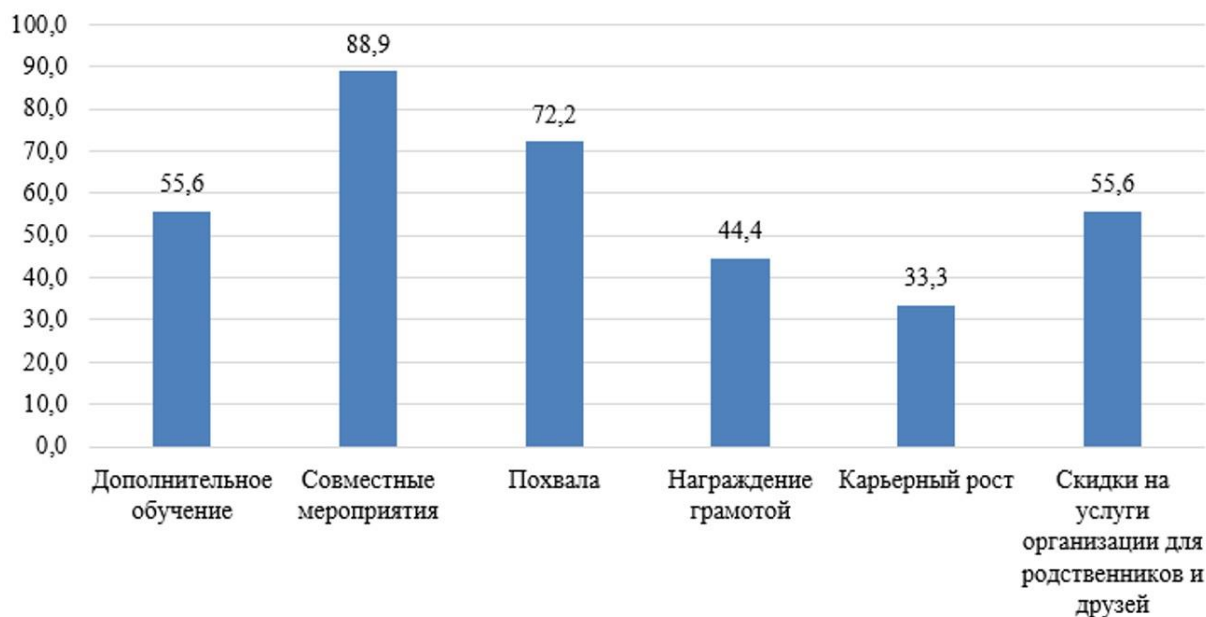


Рис. 8. Ответы сотрудников на вопрос «Что для Вас является наиболее важным в нематериальной мотивации?», %

Результат анализа ответов сотрудников обращает внимание на необходимость освоения и внедрения в систему трудовой мотивации проведение совместных мероприятий, разной формы похвалы, организации дополнительного обучения, предоставления скидок на услуги компании для родственников и друзей. Безусловно, речь идет о актуальности методов нематериального стимулирования.

Таким образом, анализ особенностей трудовой мотивации работников производственной компании позволил установить важность усиления материальной мотивации, а также необходимость расширения спектра методов нематериального стимулирования. В частности, для работников исследуемой производственной компании такими методами станут совместные мероприятия, открытое признание заслуг, дополнительное обучение и скидки на производимую продукцию. Понимание основ побуждения сотрудников к эффективной трудовой деятельности дает руководителям мощный инструмент управления.

Список литературы

1. Клипкова А. И. Исследование мотивационного процесса в аспектах формирования креативного потенциала работников предприятия // Европейские перспективы. – 2020. – № 2. – С. 192-196.
2. Орлова Ю. С., Пестунов М. А. Современные методы мотивации труда персонала с учетом опыта зарубежных стран и современных

тенденций цифровизации экономики // Экономика и социум. – 2023. – № 3-1 (106). – С. 630-644.

3. Попова А. А. Механизм повышения эффективности мотивации персонала как фундамент функционального современного менеджера // Экономика и государство: эффективное управление и взаимодействие : сборник статей / под ред. Т. М. Степанян. – М. : ООО «МАКС Пресс», 2019. – С. 241-246.