

## Обоснование предложений по совершенствованию системы мотивации деятельности персонала филиала сети магазинов «Респект»

**Балыбердина Ирина Георгиевна** - студентка Финансового университета при  
Правительстве Российской Федерации. (г.Москва)

**Аннотация:** Автор статьи рассматривает сущность системы мотивации человека к деятельности. В статье проанализированы классические подходы к проблеме мотивации и детально рассмотрены аспекты понятия «мотивация». Кроме того, автор статьи предлагает комплекс мер по повышению мотивации деятельности сотрудников филиала сети магазинов «Респект».

**Ключевые слова:** Мотивация человека к деятельности, потребности, мотив.

По мере развития рыночных отношений в России перед предприятиями встают принципиально новые задачи, связанные с управлением в первую очередь человеческими ресурсами. В связи с этим наблюдается значительный рост значимости мотивации деятельности персонала предприятия как наиболее действенных инструментов эффективного менеджмента человеческими ресурсами [3, с. 91-92].

В силу многогранности явления мотивации, ее изучением занимались одновременно несколько наук: философия, психология, социология, экономика, менеджмент, педагогика и другие. Каждая из них рассматривала свою специфическую область исследования мотивации, применяя соответствующие методы и средства [1].

Впервые термин «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» для объяснения причин поведения человека и животных» [4, с. 86].

Сейчас мотивация как психологическое явление трактуется по-разному, но все определения так или иначе можно распределить по двум направлениям: в первом из них мотивация рассматривается со структурных позиций, как совокупность факторов или

мотивов (К. К. Платонов); во втором - как динамичное образование, процесс. Причем некоторые ученые под процессом понимают механизм реализации уже имеющихся мотивов (В. А. Иванников, М. Ш. Магомед-Эминов).

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. Более того, поведение человека, осуществляемые им действия в свою очередь также могут влиять на его реакцию на воздействия, в результате чего может меняться как степень влияния воздействия, так и направленность поведения, вызываемая этим воздействием.

В ходе длительной научно-практической деятельности исследователей проблемы мотивации сложились два классических подхода, отличающихся различным взглядом на работника как на объект исследования:

- психологические теории, рассматривающие поведение человека как совокупность реакций на воздействие определенных стимулов;

- социально-экономические теории, рассматривающие включенность человека в социально-экономическую сферу и предполагающие воздействие ценностей и намерений на поведение человека [1].

Можно согласиться с предположением, что мотивационную деятельность следует отнести к вероятностным процессам (теория Герцберга). Действительно, нельзя с точностью утверждать, что мотивирует человека в определенной ситуации, будет неизбежно иметь тот же эффект и в дальнейшем или аналогичное воздействие на другого человека в схожих условиях [2]. Другими словами, в мотивационном процессе необходимо учитывать влияние ситуационных переменных. Без рассмотрения многочисленных поведенческих параметров и факторов среды, находящихся в постоянной динамике, установления связей между ними анализ процесса мотивации не будет полным и достоверным [1].

На наш взгляд, при повышении мотивации деятельности сотрудников (филиала сети магазинов «Респект») основное внимание должно быть уделено справедливости в вознаграждении сотрудников. Ошибки руководства в поощрении могут свести на нет все усилия по реализации новой программы.

Комплекс мероприятий должен включать все направления мотивации: финансовое, нефинансовое, делегирование. Комплекс мер по повышению мотивации деятельности сотрудников филиала сети магазинов «Респект» представлен в таблице 1.

Таблица 1. Комплекс мер по повышению мотивации деятельности сотрудников филиала сети магазинов «Респект».

<b>Метод мотивации</b>
------------------------

<b>Содержание метода</b>
--------------------------

<b>Цель</b>
-------------

1. Финансовое вознаграждение
------------------------------

1.1 Денежные выплаты за выполнение поставленных целей

Перед каждым сотрудником будет стоять план выполнения работы, в зависимости от успешности

Каждый сотрудник должен понимать, что только от качества его работы зависит его доход и б

2. Нефинансовое вознаграждение

2.1. Возможность приобретения товаров компании по сниженным ценам сотрудникам, перевып

Для работников торгового зала разработка плана работ не составляет труда.

Стремление к жизнеобеспечению удовлетворяется через возможность приобретения товаров

2.2. Оплата больничных, отпусков, бесплатные обеды, льготные проездные

Все работники магазина пользуются предоставляемыми компанией льготами.

У сотрудника должна быть уверенность в том, что магазин проявляет о нем заботу.

2.3. Возможность прохождения обучения за счет магазина

Каждый сотрудник имеет право подать заявку на прохождение обучения внутри компании или

Возможность карьерного роста зависит только от трудолюбия и добросовестности сотрудника

2.4. Корпоративные праздники

Целесообразно проводить совместные празднования Нового года, 8 марта, Дня здоровья (лето

Сотрудник должен ощущать себя членом одной команды, дружного коллектива.

2.5. Соревнования между магазинами

Каждый магазин может вызвать на соревнование любой другой магазин. В течение месяца ком

Стимулирования деловой активности и повышения профессионализма, возможность повышени

3. Делегирование

[ ]

[ ]

3.1. Вознаграждение руководителя по результатам аттестации сотрудника

Руководитель в течение 3 месяцев стремится поднять профессиональный уровень подчиненных

Стимулирования деловой активности и повышения профессионализма, возможность повышения

При осуществлении расчета стоимости проводимых мероприятий необходимо сделать ряд допущений.

1. Стоимость части мероприятий будет носить прогнозный характер, исходя из опыта работы магазина и представленной отчетности за прошлые годы.

2. В стоимость работ необходимо включить расходы на оплату труда сотрудников, занимающихся реализацией данной программы.

3. Стоимость программы рассчитывается на 1 год.

После проведения комплекса вышеуказанных мероприятий на базе филиала сети магазинов «Респект» можно сделать следующие выводы.

1. Увеличение производительности труда привело к росту рентабельности магазина. Рентабельность магазина выросла большей степени благодаря росту объемов продаж и оптимизации расходов.
2. Наблюдается рост профессионального уровня сотрудников, что подтверждается ростом производительности труда и сокращением потери рабочего времени.
3. Рост заработной платы сотрудников подтверждает эффективность мероприятий по усовершенствованию системы оплаты труда. По мнению работников магазина в основе оплаты труда лежит справедливое вознаграждение, что стимулирует рост производительности.
4. Текучесть кадров сократилась, что также подтверждает эффективность внедренной программы.

#### *Список литературы*

1. Грига А. Д., Орлицкене И. А. Худяков К. В. Трудовая мотивация в коллективах высшей школы // Современные проблемы науки и образования. – Пенза: 2013. - №4. – С. 335.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
3. Ожгибесова Е. В. Сущность системы мотивации и оценки труда персонала промышленного производства // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. Г. Герцена. – М.: 2007. - №36. – С. 91-94.

4. Шопенгауэр А. Полное собрание сочинений. В 4-х томах. М., 1900–1910.

{social}