(cc) BY

Сергучев Петр Андреевич
студент
Финансово-экономический институт
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

МОТИВАЦИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация*: как отмечает автор данной статьи, залогом каждой успешной организации являются высококвалифицированные сотрудники. И руководители, чтобы побуждать людей работать эффективнее, полагали, что достаточно простого материального вознаграждения. Таким образом, целью представленной работы является разработка рекомендации по улучшению системы мотивации в организации «N». Объектом исследования выступила гостиница «N», а предметом исследования – мотивация персонала организации.*

Ключевые слова*: мотив, мотивация, персонал.*

С целью выявления рекомендаций по улучшению системы мотивации в гостинице «N» города Якутска, мы провели учебное социологическое исследование среди рабочего персонала в форме анкетного опроса. В опросе участвовало 10 респондентов. Из опрошенных молодые люди (до 35 лет) – 7, а (свыше 35 лет) – 3. Гендерная структура опрошенных следующая: мужчины – 20%, женщины – 80%.

По результатам анкетного опроса можно сделать следующие выводы:

На вопрос: «Что наиболее важным и ценным является в вашей работе?» лидирует выбор «Хорошие условия труда: близость к дому, нормальные бытовые условия, приемлемый график рабочего времени и т. д.;» (60%), а «Высокая заработная плата» (50%) находится на втором месте по значимости (рис. 1).

Выявлено, что в качестве факторов мотивации наиболее широко используется денежное стимулирование (рост заработной платы, премии, бонусы и др.). Но это приводит к неудовлетворенности нематериальных потребностей персонала, и к ухудшению качества его работы.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

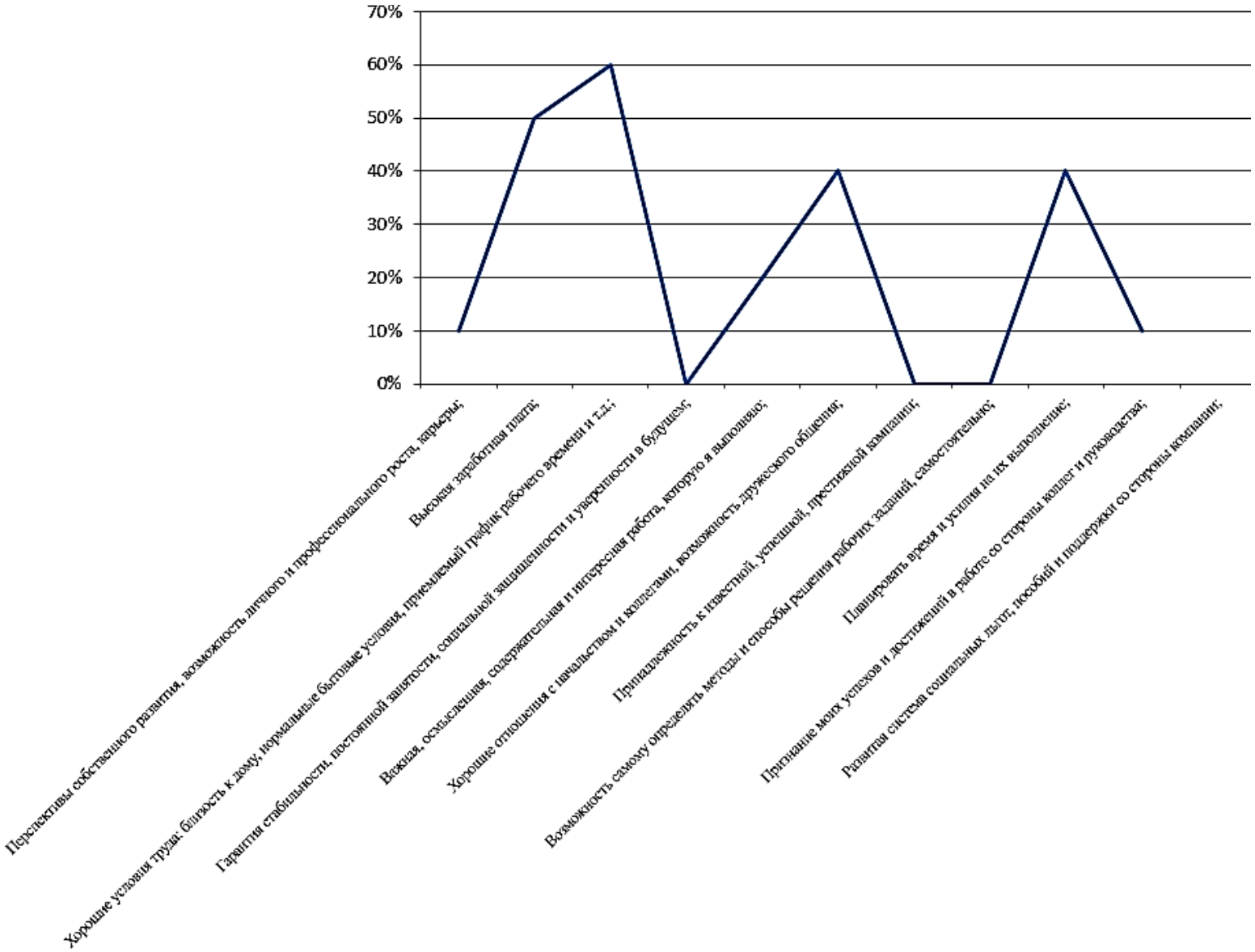

Рис. 1. Что наиболее важным и ценным является в вашей работе?

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

При анализе ответов на вопрос «Определите процент удовлетворенности работой в целом», можно отметить, что уровень – 0%, 10%, 20% и 100% не отмечен ни одним респондентом, лидирует выбор – 80% и 60% (рис. 2).

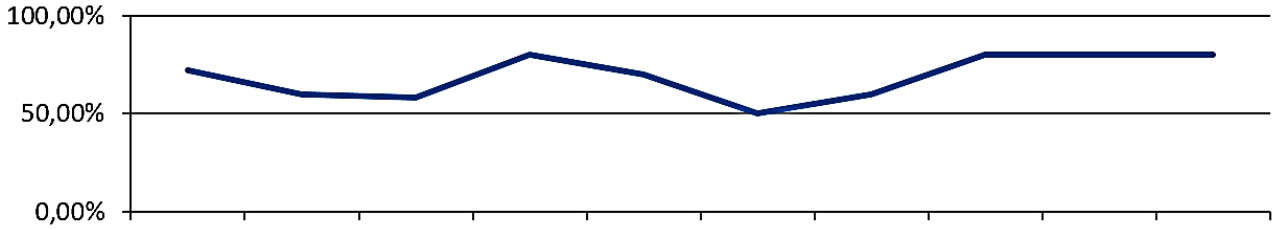

Рис. 2. Определите процент удовлетворенности работой в целом?

На последний вопрос: «Какие мотивы побуждают вас к трудовой деятельности?» надо было выбрать два варианта ответа. Было выявлено следующее процентное соотношение:

– обучение на различных курсах, семинарах, тренингах за счет предприятия – 20%;

– желание работать по другой специальности или совмещать профессии, повысив свою квалификацию – 40%;

– ощущение своей компетентности в профессии – 40%;

– выполняемая работа дает возможность выразить себя – 40%;

– потребность успеха (ощущение чувства удовлетворения от выполненной работы) – 50%.

Таким образом, из результатов анкетирования можно сделать вывод, что материальные факторы мотивации работников далеко не всегда лидируют и не могут служить единственной формой вознаграждения за труд. В связи с этим в гостинице «N » необходимо развивать нематериальные потребности персонала, которая найдет свое отражение в улучшении качества выполнения своей работы.

Также предлагаем внести в систему мотивации в гостинице «N» следующие нематериальные стимулы:

1. Проведение ежегодных корпоративных мероприятий для сотрудников (новый год, пикник, день рождения компании).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Ежеквартальное поощрение лучших сотрудников по результатам квартала.

3. Создание единого корпоративного духа, создание комитета по культуре.

4. Внешнее обучение персонала путём семинаров и посещений различных конференций.

5. Ежегодное итоговое собрание сотрудников по итогам окончания финансового года с чествованием лучших сотрудников, вручением им грамот, ценных подарков.

Список литературы

1. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарика, 2010. – 320 с.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: Инфра-М, 2010. – С. 545.

3. Макарова А.П. Мотив и мотивация / А.П. Макарова, У.С. Борисова // Экономика и социум. – 2013. – №3 (8). – С. 426–427.

4. Недостатки, выявленные в системе мотивации ООО «Легенда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.studfiles.ru/preview/1475674/page:3/ (дата обращения: 22.12.2016).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)