DOI: 10.17117/na.2016.11.01.344

<http://ucom.ru/doc/na.2016.11.01.344.pdf>

Поступила (Received): 01.11.2016

Чухнова Е.В., Грачёва К.М., Петер Е.В., Ткачев П.П. Как мотивировать персонал малого предприятия?

Chuhnova E.V., Gracheva K.M., Peter E.V., Tkachev P.P.
How to motivate staff in a small business?

В статье рассмотрены меры и способы мотивации сотрудников на примере малого бизнеса. Данный пример показал, что мотивация является важным инструментом управления персонала, который способен увеличить эффективность работы не только сотрудников, но и предприятия в целом
Ключевые слова: персонал, мотивация, эффективность

The article describes the measures and ways to motivate staff by the example of a small business. This example showed that motivation is an important tool for personnel management, which is able to increase the efficiency of not only the employees but also the company as a whole
Key words: staff, motivation, efficiency

Чухнова Екатерина Владимировна

Магистрант

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники
г. Томск, пр. Ленина, 40

Chukhnova Ekaterina Vladimirovna

Master

Tomsk state university of control systems and radioelectronics
Tomsk, Lenina ave., 40

Грачёва Ксения Михайловна

Магистрант

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники
г. Томск, пр. Ленина, 40

Gracheva Kseniya Mihailovna

Master

Tomsk state university of control systems and radioelectronics
Tomsk, Lenina ave., 40

Петер Елена Владимировна

Магистрант

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники
г. Томск, пр. Ленина, 40

Peter Elena Vladimirovna

Master

Tomsk state university of control systems and radioelectronics
Tomsk, Lenina ave., 40

Ткачев Павел Павлович

Магистрант

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники
г. Томск, пр. Ленина, 40

Tkachev Pavel Pavlovich

Master

Tomsk state university of control systems and radioelectronics
Tomsk, Lenina ave., 40

Основу предприятия (организации) составляют люди, которые характеризуются определенным профессиональным составом, квалификацией, интересами [1].

Эффективность работы предприятия зависит от того, насколько рационально используется труд работников (персонала). Важно, чтобы цели работы

сотрудников совпадали с целями организации. Если этого баланса нет, то работа компании будет неэффективной, и, соответственно, не будут достигнуты цели организации.

Взаимодействие персонала и организации происходит следующим образом: человек от организации получает стимулирующее воздействие, следом он получает от организации действия, затем после их выполнения получается результат компании [2].

Таким образом, каждый человек находится в системе управления организации, кому-то подчиняется. Немаловажным фактором является характер человека, именно от него зависит его место в системе управления. Собственные интересы формируются под влиянием либо общественного мнения, либо коллективного. Чтобы они стали побудительным мотивом поведения, человек должен воспринимать их как собственные цели, интересы. Интересы у всех людей разные: материальные, творческие, тяга к работе, карьерные устремления и т.д.

С одной стороны, поведение человека в организации является произвольным, и оно может нести дезорганизующий характер. С другой стороны, человек организует связи в процессе работы и выполнения общего дела. С этой точки зрения, человек может выступать как организующий фактор.

Выделяют две тенденции поведения человека в организации:

1. Регламентирующий подход к организации, призванный снизить дестабилизирующий фактор произвольного поведения;
2. Мотивационный подход, призванный стимулировать позитивное организационное поведение и мобилизовать конструктивные процессы самоорганизации.

Сторонниками регламентирующего подхода являются Тейлор Ф.У, Вебер М., Файоль А. Сторонниками мотивационного подхода являются представители школы «человеческих отношений» (Мэйо Э., Фоллет М.П.), школ поведенческих наук (Герцберг Ф., Маслоу А., Макгрегор Д.).

Чтобы присутствовал позитивный характер, необходимо чтобы цели организации и человека совпадали. Форд Г. являлся сторонником регламентирующего подхода, однако он прочувствовал данную проблему, стал искать и реализовывать способы привязки целей организации и персонала.

С XX века начали уделять внимание мотивационным методам организации. Но это не говорит о том, что следует использовать регламентирующий подход. Если рассматривать двойственное поведение человека в организации, то эти два подхода являются взаимодополняющими. В различных случаях необходимо выбирать наиболее оптимальное их сочетание применительно к специфике самой организации.

Рассмотрим на примере одной компании меры и способы мотивации персонала [3]. Компанией ООО «Грифон и КО» были предложены меры, которые помогли персоналу вывести предприятие из кризисной ситуации. Опытом поделился один руководитель (Татьяна Карелина), которому досталось в наследство вести не «очень хорошие» компании.

Сфера деятельности: интернет-магазин детской одежды. Численность персонала: 5 человек. Годовой оборот: 15 млн. руб. (в 2014 году)

Татьяна имела 2 магазина по 2 000 кв. м. в г. Москве в таких торговых точках – «Мега Белая Дача» и «Щука». Количество людей в каждом магазине было одинаковое, а выручка – разная. Тогда Татьяна взяла под свой контроль менее успешный магазин «Мега Белая Дача». Проблемы были такими: директора менялись каждые три месяца, неотработанная система продаж, плохое проведение инвентаризаций. Тогда Татьяна поставила цель: мотивировать сотрудников, перегнать магазин «Щука» и устроить соревнование между этими магазинами.

Были предприняты такие меры:

1. Ликвидация воровства. Компания наняла охранников, которые просматривали тщательно камеры, были проведены профилактические беседы, проводили досмотр личных вещей персонала при выходе из магазина. Также установили дополнительную защиту на товары. Многие уволились сами, а кого-то охранники магазина поймали на воровстве и таких людей уволили.

2. Обновление коллектива. Директор пригласила на работу тех людей, которые у нее уже работали, хорошо зарекомендовали себя, а также хотели помочь. Мотивация была такой: при достижении целей организации будет обеспечен карьерный рост и достойная заработная плата. Если нужно было, то сотрудники могли заменить друг друга, т.е. встать на кассу, принять товар и т.д. Так как текучесть кадров была высокая, то Татьяна сама занималась набором продавцов в магазин, и через 2-3 месяца штат был укомплектован. Сначала собеседования проводила сама Татьяна, но затем этим стали заниматься менеджеры.

3. Организация работы склада и выкладки товаров в зал. Работники склада и мерчендайзеры стали тесно общаться. Компания наладила процедуру приема и выноса товара в зал в течение 4-5 часов (5 000 ед. товара). Администрация следила за процессом приемки товара на склад складскими рабочими, при необходимости им помогала. Как только товар был вынесен в зал, то склад сразу же закрывался. Туда мог попасть только менеджер. Складские работники сами выносили товар в зал, чтобы мерчендайзеры приступили быстрее к работе. А в такие дни, как суббота, мерчендайзингом занимались все.

4. Психологический настрой персонала. В магазин был нанят психолог, в обязанности которого входило уменьшать различные конфликты с покупателями. Психолог занимался с персоналом неделю. Сначала рассматривалась практическая ситуация, а потом отрабатывалась техника разрешения конфликтов. Это помогло значительно сократить жалобы покупателей.

Все эти меры привели к следующему результату: стало больше посетителей, выросла комплексность чека. Увидев положительные изменения, региональный менеджер стал помогать компании, к примеру, в соответствии с пожеланиями магазина, увеличивалась поставка товара. Через полгода, после вышеописанных мероприятий, выручка магазина выросла в 1,5-2 раза, т.е. получилось догнать магазин «Щука». Недостачи в магазине были значительно снижены. Весь персонал радовался успеху магазина. На протяжении 5 лет рентабельность магазинов росла. Это позволило открыть новые точки в г. Москве, а также в регионах.

Таким образом, чтобы обеспечить эффективность предпринимательской деятельности, необходимо проанализировать цели персонала, сравнить их с

целями организации, и, если есть различия, постараться их устранить с помощью мотивации. Правильное применение мотивации к сотрудникам может привести к росту эффективности предпринимательской деятельности, и, следовательно – росту прибыли организации.

Список используемых источников:

1. Экономика предприятия (фирмы). М.: ИНФРА-М, 2012. 601 с.

2. Взаимодействие человека и организации.

URL: <http://portal.tpu.ru/SHARED/g/GNSERIKOVA/study/Dis2/ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ%20ЧЕЛОВЕКА%20И%20ОРГ.pdf>

3. Финансовый директор. URL: <http://fd.ru>

© 2016, Чухнова Е.В., Грачёва К.М., Петер Е.В., Ткачев П.П.

Как мотивировать персонал малого предприятия?

© 2016, Chuhnova E.V., Gracheva K.M., Peter E.V., Tkachev P.P.

How to motivate staff in a small business?