Крук Е.Г.
Повышение мотивации труда работников в транспортной компании
ФГБОУ ВО «Уральский Государственный Университет Путей Сообщения»

doi: 10.18411/sr-10-04-2019-02

idsp: sciencerussia-10-04-2019-02

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые аспекты мотивации труда, а также возможность повышения мотивации труда в транспортной компании.

Ключевые слова: мотивация, труд, транспортная компания, рабочая сила.

Abstract

The article discusses the key aspects of motivation, as well as the possibility of increasing motivation in the transport company.

Key words: motivation, labour, transport company, labour force.

В настоящее время в развитии предпринимательства в России человеческие ресурсы являются самым главным фактором при достижении успеха в бизнесе. Зачастую руководители стараются создать благоприятные условия труда для своих подчиненных с помощью определенной мотивации. К такой мотивации относятся системы морально-материального стимулирования, карьерного роста персонала и нематериальное стимулирование.

Под мотивацией персонала понимается комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые обеспечивают качественный и производительный труд работников, помогают привлечь талантливых специалистов и возможность удержать их [1].

На предприятии работодатель вправе самостоятельно определить методы поощрений. При должном поощрении работник начинает получать удовольствие от работы и стремится как можно лучше выполнить поставленные цели и задачи, поэтому руководителю очень важно правильно выбрать систему мотивации, причем иногда к каждому работнику важен персональный подход.

Выбор предприятием той или иной формы (системы) оплаты труда зависит от многих факторов, но в любом случае в современных условиях выбранная система должна отражать стоящие перед ним стратегические цели, управленческую философию его руководителей, традиции, а также учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников. Критерием правильности выбора системы оплаты труда, должна быть ее экономическая эффективность.

Рассмотрим виды мотивации персонала и представим их в таблице 1

Таблица 1

Виды мотивации

Вид	Выражение
Позитивная мотивация	
Материальное денежное	Различные надбавки, премии, оклады, доплаты и прочие выплаты
Материальное неденежное	Абонементы, путевки, подарочные сертификаты, компенсация мобильной связи, обучения и прочее
Нематериальное поощрение	– изменение рабочего графика в пользу работника; – церемонии награждения; – дипломы, грамоты; – улучшение рабочего места и др.
Негативная мотивация	
Санкции	Штрафы, общественное осуждение, уголовная ответственность и др.

Обычно материальное поощрение является самым ощутимым видом мотивации.

Также нематериальное поощрение можно разбить на следующие классификации представленные в таблице 2.

Для того чтобы нематериальное поощрение было успешным очень важно иметь открытые и доверительные отношения между руководством и подчиненными, а именно:

- точное и постоянное информирование о производственно-экономических ситуациях, которые складываются в компании;
- информирование об ожидаемых перспективах;
- информирование о намечаемых действиях;
- информирование об успешности и реализации компании;

Таблица 2

Виды нематериального поощрения

Корпоративно-системные	Социально-психологические	Социально-бытовые
<ul style="list-style-type: none"> – организационные – творческие – стимулирование свободным временем – корпоративная культура – продвижение по службе – стимулирование обучением – делегирование полномочий – участие в акционерном капитале 	<ul style="list-style-type: none"> – признание (личная похвала, общественное признание) – подарки за высокие результаты работы и творческие достижения – стимулирование ответственностью – возможность напрямую обращаться к руководству – комфортное рабочее место – условия для релаксации 	<ul style="list-style-type: none"> – социальные льготы, не предусмотренные ТК РФ (жилье, медицинское обслуживание, организация питания, организация обучения и воспитания детей и др. – подарки на праздники и к дням рождения и юбилеям – гибкие социальные выплаты (большие или непредусмотренные законодательством)

Зачастую неожиданное поощрение мотивирует лучше, чем планируемые [2].

Любая мотивация персонала должна быть тщательно проработана и желательна для каждого сотрудника индивидуально, а именно:

- персонал должен испытывать радость от работы, отдаваться работе всей душой, отвечать за полученные результаты;
- дать возможность персоналу показать на что он способен, дать возможность самовыражения в профессиональной деятельности;
- персонал должен чувствовать, что работодатель прислушивается к их мнению, связанному с улучшением условий работы;
- дать возможность оценить свою значимость в коллективе;
- предоставить возможность персоналу поставить самим рабочую цель, ведь для самопоставленной цели персонал потратит больше энергии и приложит максимум усилий для её достижения;
- хороший персонал имеет право на материальное и моральное поощрение;
- любые изменения, связанные с работой персонала должны приниматься при участии самого персонала;
- дать возможность персоналу приобретать новые навыки и обучаться новому;

Разработаем классификацию поощрений, которая сможет правильно замотивировать персонал.

1. Какие либо ценные бумаги:

- деньги;
- путевки в отпуск, санатории и пр.;
- медицинское обслуживание и страховка;
- билеты в кино, театр, на спорт;
- частичная оплата детских садилов, школ;

2. Продовольственные поощрения:

- оплата питания;
- продовольственные наборы;
- пикники;
- кофейные(чайные) паузы;

3. Предметы для личного пользования:

- авто от фирмы;
- возможность работы в личном кабинете;
- бытовые приборы (чайник, микроволновка, холодильник);
- обеспечение канцелярскими принадлежностями;
- памятные подарки;

4. Моральные знаки внимания:

- дружеское поздравление;
- упоминание успехов;
- признание в коллективе;
- награждение дипломом, грамотой или благодарностью;

5. Свобода:

- различная оплата труда;
- перерывы на работе;
- возможность сказать о недостатках в работе и найти способы их решения и др.;

Использование различных форм и методов стимулирования позволит сформировать руководству фирмы действенную мотивацию кадров к эффективной деятельности, что, в свою очередь, будет способствовать не только функционированию, но и развитию предприятия. Поэтому хозяйственная деятельность предприятия во многом зависит от правильной организации финансовой и управленческой работы на предприятии, ведь если дать персоналу то, в чем он нуждается, то и стремиться достижения успехов он будет намного качественнее, быстрее и эффективнее.

1. О.Е. Алехина. Управление персоналом. - М: Экономист, 2018
 2. А.Я. Кибанов. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. - М: Инфра - М, 2017.
-