

АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ПРОИЗВОДСТВУ КУЛИНАРНЫХ И КОНДИТЕРСКИХ ИЗДЕЛИЙ В Г. ВОЛГОГРАДЕ

Сорокина П.В.¹, Попова К.А.² Email: Sorokina17105@scientifictext.ru

¹Сорокина Полина Витальевна – студент;

²Попова Ксения Александровна – кандидат социологических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования, Волгоградский государственный социально-педагогический университет, г. Волгоград

Аннотация: в статье анализируется мотивация сотрудников организации по производству кулинарных и кондитерских изделий, выявляется иерархия потребностей с помощью опросника «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина. Без мотивации персонала не будут достигаться определенные показатели, по которым оценивается результат работы компании, а соответственно и вся трудовая деятельность потеряет смысл. Установлено, что наиболее актуальными потребностями сотрудников этих организаций являются материальные блага, потребность в благоприятных физических условиях работы, потребность в организованной работе, обратной связи и информации о собственной работе, потребность в признании заслуг. Самой малозначительной потребностью оказалась потребность в самостоятельности и самосовершенствовании.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, потребность, мотивационный профиль.

ANALYSIS OF THE MOTIVATION OF EMPLOYEES ON THE EXAMPLE OF THE ORGANIZATION FOR THE MANUFACTURE OF CULINARY AND CONFECTIONERY PRODUCTS IN VOLGOGRAD

Sorokina P.V.¹, Popova K.A.²

¹Sorokina Polina Vitalievna - Student;

²Popova Ksenia Aleksandrovna - PhD in Sociology, Associate Professor, PERSONNEL MANAGEMENT AND ECONOMICS IN EDUCATION DEPARTMENT, VOLGOGRAD STATE SOCIAL AND PEDAGOGICAL UNIVERSITY, VOLGOGRAD

Abstract: the article analyzes the motivation of the employees of the organization for the production of culinary and a confectionery product, the hierarchy of needs is identified with the help of the questionnaire "Motivation profile" by S. Richie and P. Martin. Without the motivation of the staff, certain indicators will not be achieved, according to which the result of the company's work is evaluated, and, accordingly, all labor activity will lose its meaning. It is established that the most actual needs of employees of these organizations are material benefits, the need for favorable physical working conditions, the need for organized work, feedback and information about their own work, the need for recognition of merit. The most insignificant need was the need for independence and self-improvement.

Keywords: motivation, stimulating, requirement, motivation profile.

УДК 331.108.26

Вопросы, связанные с мотивацией и стимулированием персонала на данный момент являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей. Ресурсы организации и потребности индивида определяют совокупность механизмов, влияющих на трудовое поведение последнего, его производительность и в целом на его отношение к труду [1, с. 211]. Качество трудовой жизни должно улучшаться, а работники иметь возможность удовлетворить свои личные потребности и реализовывать свой опыт и умения, работая в организации. Создание должной системы стимулов для работников – неотъемлемая и важная составляющая работы с персоналом. Особенно остро эта проблема выражена в регионах Российской Федерации, это связано с тем, что зачастую предприятия малого и среднего бизнеса, а так же бюджетной сферы, неохотно внедряют современные технологии управления персоналом. Именно это предопределило цель исследования - на основе методики Ш. Ричи и П. Мартина выявить актуальные потребности работников Волгоградской области.

Интерес к проблеме мотивационного профиля обусловлен тем, что человеческая деятельность никогда не направляется одной единственной потребностью или единичным мотивом [2, с. 110]. По мнению Р. Мартина и Ш. Ричи, мотивационный профиль личности — это индивидуальное сочетание наиболее и наименее актуальных потребностей для конкретного человека [3, с. 393]. Он состоит из двенадцати факторов, позволяющих выявить относительную ценность мотивационных потребностей для

индивида, таких как: потребность в материальных благах, благоприятных физических условиях работы, организованной работе, обратной связи, социальных связях, устойчивых длительных взаимоотношениях с группой людей, признании заслуг, социальной значимости индивида для общества, в постановке и в достижении для себя разумных целей, самостоятельности и в интересной работе.

В исследовании принимали участие сотрудники организации по производству кулинарных и кондитерских изделий.

По результатам опросника было выявлено, что сотрудники в большей степени (21%) мотивированы на материальные блага. Хорошая заработная плата является главным побуждающим фактором к высокой производительности. На втором месте (15%) стоит потребность в благоприятных физических условиях работы, то есть обязанность работодателя своевременно обеспечивать сотрудников необходимыми материалами надлежащего качества, содержать помещение в исправном состоянии и обеспечить условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Третье место, с разницей всего лишь в 1% (14%), занимает потребность в организованной работе, обратной связи и информации о собственной работе, которая снижает степень неопределенности, связанную с функциональными обязанностями. И четвертое место (11%) разделили потребность в признании заслуг, в социальной значимости индивида для общества и потребность в интересной работе, которая полезна обществу. Такой результат обусловлен тем, что сотрудники работают в сфере обслуживания.

Самой малозначительной потребностью (1%) оказалась потребность в самостоятельности, автономности и самосовершенствовании. Сотрудники совершенно не мотивированы на самореализацию. Вместе с тем, результаты исследования соотносятся с иерархией потребностей А. Маслоу, который говорил, что без удовлетворения первичных потребностей (физиологические и потребность в стабильности и безопасности), потребности более высоких уровней не актуализируются.

Результаты исследования позволяют составить мотивационный профиль среднестатистического сотрудника (Рисунок 1).

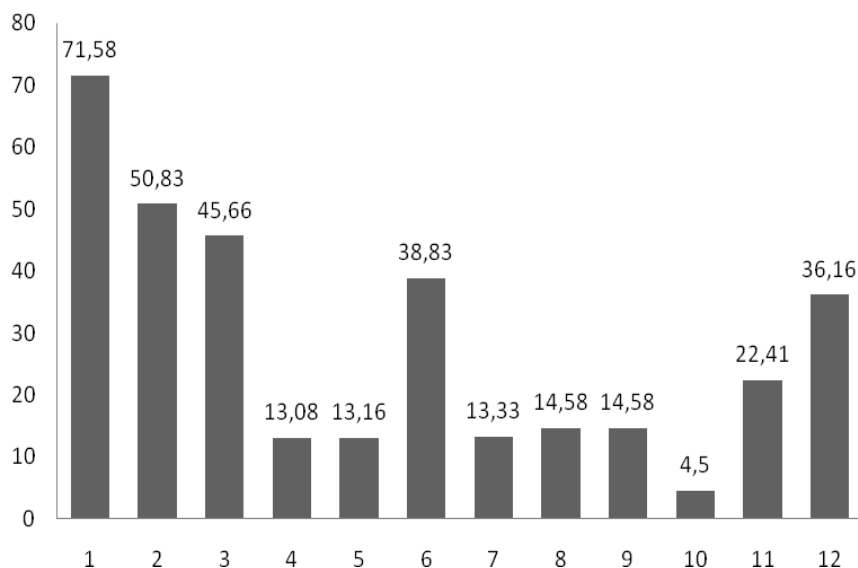


Рис. 1. Мотивационный профиль среднестатистического сотрудника

[Источник: составлено автором по данным собственного исследования]

Таким образом, выявленные актуальные потребности указывают на существующие недостатки, применяемых на исследуемых предприятиях систем мотивации и стимулирования. На их основе можно выделить существующие проблемы и разработать мероприятия по их решению. Только учитывая особенности внешней и внутренней среды организации, в частности, запросы и ожидания своих подчиненных, руководитель может эффективно управлять трудовым потенциалом персонала предприятия.

Список литературы / References

1. Попова К.А. Анализ мотивационного профиля старшекурсников // Актуальные проблемы современной экономической науки: теоретический и практический взгляд. Сборник научных трудов. Волгоградский государственный социально-педагогический университет. Факультет управления и экономическо-технологического образования. Кафедра управления персоналом и экономики в образовании. Волгоград, 2016. С. 211-215.

2. *Родионова Н.В.* Методы исследования в менеджменте. Организация исследовательской деятельности. Модуль 1. [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»/ Родионова Н.В. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 415 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52061.html> - ЭБС «IPRbooks»/ (дата обращения: 16.06.2017).
3. *Ричи Ш.* Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.