

Построение мотивационного профиля работника в организации

Стешина Алена Алексеевна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В ходе подготовки научной статьи было проведено анкетирование работников ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ), проведен анализ кадрового состава организации, в ходе чего был построен мотивационный профиль работника организации. Целью исследования является построение мотивационного профиля работника ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ).

Ключевые слова: мотивация, профиль работника, организация, кадровый состав, мотивационный профиль.

Building the motivational profile of an employee in the organization

Steshina Alena Alekseevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

During the preparation of the scientific article, a survey was conducted among the employees of the ZHKS No. 2 of the branch of the Federal State Budgetary Institution «TsZhKU» of the Ministry of Defense of Russia (according to the Pacific Fleet), an analysis of the personnel of the organization was carried out, during which a motivational profile of the employee of the organization was built. The aim of the study is to build a motivational profile of an employee of the housing and communal service No. 2 of the branch of the Federal State Budgetary Institution «TsZhKU» of the Ministry of Defense of Russia (according to the Pacific Fleet)

Keywords: motivation, employee profile, organization, personnel composition, motivational profile.

Целью исследования является построение мотивационного профиля работника ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ).

Обзор исследований. Мотивация и стимулирование персонала в системе ЖКХ рассматривались в трудах А.Т. Головки [1], Г.А. Реймарова [2], А.А. Скавитина [3] и других.

Основной целью деятельности ФГБУ «Центральное жилищно-коммунальное управление» Министерства обороны Российской Федерации

является содержание (эксплуатация) объектов военной и социальной инфраструктуры и предоставление коммунальных услуг в интересах Вооруженных Сил Российской Федерации.

Состав персонала ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ) представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Состав персонала ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ) в 2019 – 2021 гг.

Категория работников	Численность персонала						Обеспеченность трудовыми ресурсами, %		
	2019 год		2020 год		2021 год		2019 год	2020 год	2021 год
	факт	план	факт	план	факт	план			
Среднесписочная численность персонала	224	230	238	245	230	245	97,39	97,14	93,88
Управленческий персонал	32	32	28	30	28	30	100,0	93,33	93,33
Специалисты и служащие	192	198	210	215	202	215	96,97	97,67	93,95

Проанализировав состав персонала организации, следует отметить, что только в 2019 году организация была полностью обеспечена управленческим персоналом.

В рассматриваемый период организация не была полностью укомплектована специалистами и работниками. Так, в 2019 г. обеспеченность Организации специалистами и служащими составила 96,97 %, в 2020 г. – 96,67 %, в 2021 г. – 93,95 %.

Обеспеченность управленческими кадрами в 2020-2021 гг. составила 93,33%.

В целом за 2019 - 2021 гг. организация укомплектована в 2019 г. на 97,39%, в 2020 г. - на 97,14%, в 2021 г. - на 93,88%.

На рис. 1 представлена динамика обеспеченности трудовыми ресурсами жилищно-коммунального хозяйства № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ).

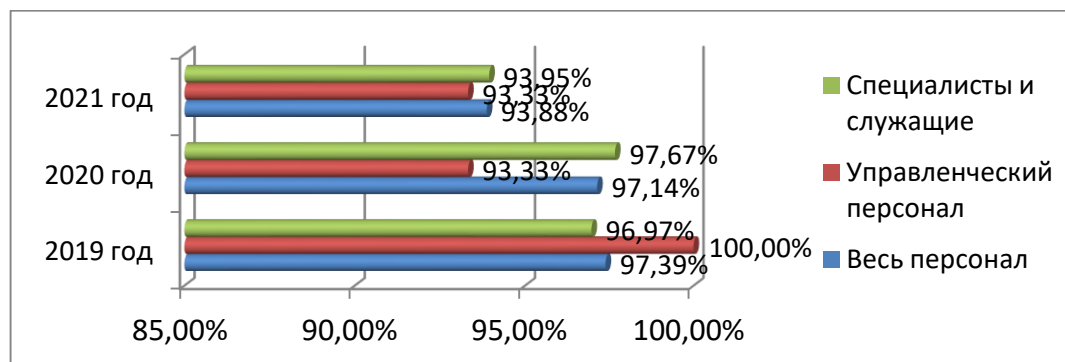


Рисунок 1 – Обеспеченность трудовыми ресурсами в ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ) в 2019 – 2021 гг., процентов

В ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (для Тихоокеанского флота) был проведен опрос с целью выявления факторов, неудовлетворенных работниками, и определения их необходимости улучшить мотивационную политику предприятия.

Оценка также проводилась с помощью анкеты. Было опрошено 123 сотрудника. Среди опрошенных 70 % мужчин и 30 % женщин, что соответствует гендерному составу организации.

На вопрос «Вам нравится работать в ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ) 84% респондентов ответили «да» и 16% – «нет» (рис.2).

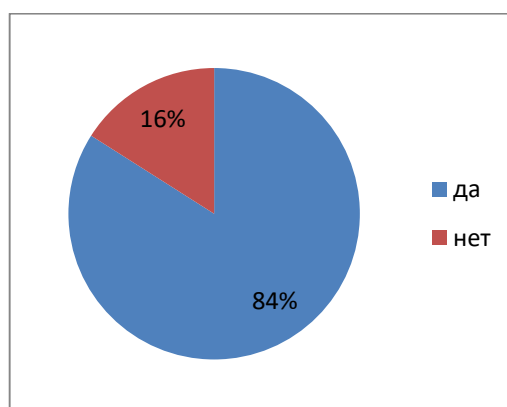


Рисунок 2 – Отношение к работе

На вопрос «Вы удовлетворены системой управления персоналом в ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ) 80% респондентов ответили «да» и 20% – «нет» (рис. 3).

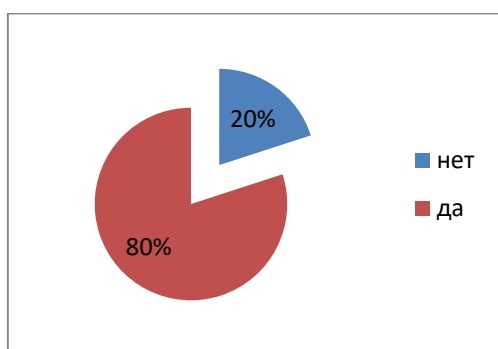


Рисунок 3 – Удовлетворенность системой управления персоналом

На вопрос «Как Вы считаете, соответствует ли Ваша заработная плата затраченным усилиям?» », 15,5% «скорее отвечает, чем не отвечает», 1,3% «затрудняюсь ответить» (рис. 4).

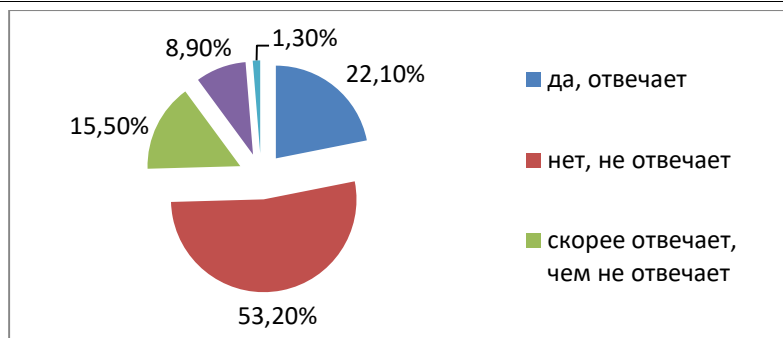


Рисунок 4 – Соотношение зарплаты и затраченных усилий

На вопрос «Какого рода мотивацию Вы хотели бы иметь?», 60% респондентов ответили «премии», 25% «призы», 9% «сертификаты», 7% «бонусы» (рис. 5).

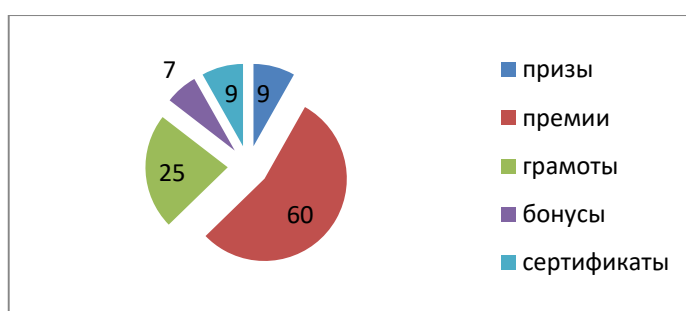


Рисунок 5– Предпочтения видов мотиваций

На вопрос «Вы удовлетворены отношением руководства к Вам?», 55% респондентов ответили «полностью устраивает», 30% «хотелось бы лучше», 15% «не устраивает» (рис. 6).

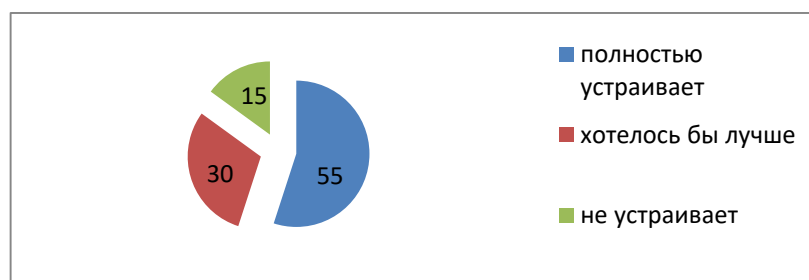


Рисунок 6 – Отношение руководства к сотрудникам

На вопрос «Задумываетесь ли Вы о поиске другой работы?», 44% респондентов ответили «нет», 18% «скорее нет, чем да», 15% «да», 23% «скорее да, чем нет» (рис. 7).

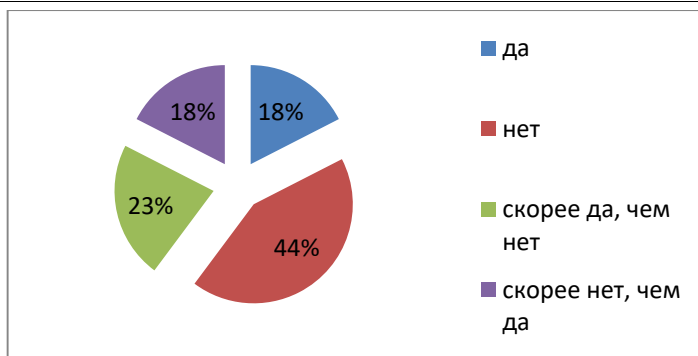


Рисунок 7 – Мнение респондентов относительно поиска другой работы

После анализа ответов респондентов было выявлено, что работники жилищно-коммунального хозяйства № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (для ТОФ) отдают предпочтение разным видам мотивации, не все работники удовлетворены отношением к ним руководства, в то время как отношение руководства к ним важно для работников.

Многие сотрудники, которые непосредственно занимаются активными продажами и работой с клиентами, хотели бы получать награды, премии, дипломы и т. д. Это мотивировало бы их лучше работать на благо организации.

Большинство производственного персонала работают в организации от 1 до 3 лет и уже задумываются о смене работодателя.

Причинами этого являются следующие обстоятельства: отсутствие материального поощрения труда, так как премиальные выплаты получает только управленческий персонал, а большая часть производственного персонала также предпочла бы получать премиальные в конце года, и продолжать получать фиксированную заработную плату в будущем.

Многие работники считают усилия, затрачиваемые на выполнение работы, несоизмеримыми с оплатой труда. Кроме того, многие предпочли бы получить комплексную мотивацию труда, включающую материальные и нематериальные элементы.

Так, руководство ЖКХ № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ) должно обязательно обратить внимание на недовольство производственного персонала отсутствием трудовой мотивации, а также возможность массовых увольнений по вышеуказанным причинам.

Результаты анкетирования позволили выявить целесообразность применения системы мотивации и стимулирования труда персоналом ЖКХ № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (для Тихоокеанского флота).

Поскольку ответы респондентов показали, что работники хотели бы, чтобы управление персоналом было системным, а также чтобы меры по повышению эффективности деятельности, мотивации работников применялись системно и комплексно, значит, необходимо применять системный подход к кадровому менеджменту. Это означает, что все планируемые мероприятия должны быть обоснованы результатами

исследований, применяться через равные промежутки времени и в комплексе с другими мероприятиями.

Проанализировав отношение работников жилищно-коммунального хозяйства № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (по ТОФ) к системе управления персоналом, изучив их предпочтения в мотивация труда, даны рекомендации по разработке системы мотивации и стимулирования труда персонала с целью повышения эффективности организации и улучшения качества труда.

Таким образом, применение системы мотивации и стимулирования личного состава ЖКС № 2 филиала ФГБУ «ЦЖКУ» Минобороны России (для ТОФ) целесообразно и необходимо, так как позволяет создать систему управления персоналом, учитывающую текущие проблемы, а также позволяет планировать мероприятия на перспективу с целью прогнозирования и предотвращения возможных негативных моментов, влияющих на эффективность управления персоналом и работу организации как целое.

Библиографический список

1. Головки А.Т. Система менеджмента персонала. М.: Инкос, 2019. 480 с.
2. Реймаров Г.А. Комплексная оценка персонала. Инженерный подход к управлению качеством труда. М.: ЛКИ, 2018. 422 с.
3. Скавитин А.А. Управление поощрением персонала: опыт Великобритании // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. №2. С. 65–69.
4. Официальный сайт журнала «Работа с персоналом». URL: <http://www.hr-journal.ru/> (дата обращения: 22.06.2022).