

Кудинова Лариса Алексеевна,
магистрант,
школа Управления и междисциплинарных исследований,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»
larisa.kudinova.2000@mail.ru
г. Екатеринбург, Российская Федерация

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ФИЛИАЛА КРУПНОЙ ФЕДЕРАЛЬНОЙ КОМПАНИИ

Аннотация:

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в настоящее время показатели большинства компаний зависят от действий ее сотрудников. На результативность работников организаций может влиять большинство факторов, но одними из первостепенных являются их мотивация, а также вовлеченность в рабочий процесс, достижение определенной цели. Данная статья направлена на исследование взаимосвязи проблемы филиала крупной федеральной компании с мотивацией персонала. Цель работы – обоснование актуальности проблематики диссертационного исследования, анализ и структуризация понятий мотивация, вовлеченность персонала. Методом исследования является логический анализ теоретического материала по теме будущей диссертационной работы. В результате исследования выяснилось, что проблема дочерней организации глубже, чем невовлеченность персонала, и необходимо изучение дополнительных материалов, связанных с HR-брендом компании, внутриорганизационным маркетингом.

Ключевые слова:

Персонал, мотивация персонала, вовлеченность персонала, филиал, убыточность организации.

В современном мире большое количество крупных компаний имеет в своем подчинении ряд филиалов, дочерних организаций. Мескон Майкл Х., Майкл Альберт, Хедоури Франклин дают следующее определение организации: это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей [1]. Филиалом является обособленное подразделение, которое располагается вне местонахождения головной организации и осуществляет все его функции или их часть, в том числе функции представительства [2]. Данный принцип нередко распространен среди строительных компаний (8 из 10 строительных компаний застройщиков Свердловской области имеет филиалы) [3].

Структура, корпоративная культура, бизнес-процессы и деятельность филиалов чаще всего отличаются от головной организации. Как правило, это связано с меньшим количеством персонала, более низким уровнем влияния на те или иные процессы, ограниченными функциями или слишком узким направлением деятельности. Нередко бывает так, что филиал имеет меньшую прибыль, и также жизнь филиалов может быть очень недолговечной.

Помимо всего вышеперечисленного, сотрудники также могут сталкиваться с рядом проблем. Между работниками филиалов и головной организации нередко можно наблюдать взаимное негативное отношение (проблемы одних перекладываются на других, при решении рабочих вопросов приоритет отдается сотрудникам головных организаций, сотрудники работают в разном информационном поле, вследствие чего по-разному могут воспринимать одни и те же сведения). Вместе с тем затрудняется привлечение персонала в филиалы компаний. Кандидаты, изучающие структуру организации, декларируют нежелание работать в филиале, т.к. это не является респектабельным, они не понимают, будут ли у них перспективы роста в рамках данной компании.

В рамках одной организации может существовать большое количество филиалов. Почему одни из них прибыльные, а другие имеют лишь убыток на протяжении всей своей деятельности? Почему работа в одних филиалах считается респектабельной, а в других персонал не задерживается более, чем на период испытательного срока?

Из-за частой смены сотрудников, а также критической ситуации в филиале, персонал не успевает адаптироваться к новым условиям на рабочем месте, достичь каких-либо удовлетворительных результатов. В связи с этим встает вопрос изначальной высокой мотивации работников и их быстрой вовлеченности в процессы компании, а также лояльности к самой организации. Чтобы организация достигла поставленных целей нужно опираться не только на компетентность персонала, но и на интерес сотрудников в достижении целей компании, их мотивированность.

Мотивация персонала - это комплекс материальных и нематериальных стимулов, который призван обеспечить качественный и производительный труд сотрудников, способ привлечения и удержания

талантливых специалистов [4]. В настоящее время для сотрудников, как и раньше, остается неизменным значение местоположения рабочего места, комфортные условия для выполнения работы, заработная плата. В условиях современных реалий повышается важность гибкого графика работы. На данный момент существует большой опыт в мотивации персонала и эффективные способы мотивации: карьерный и профессиональный рост, компенсация организацией проезда до рабочего места, корпоративное такси, полный социальный пакет, проведение корпоративных праздников и т.д.

Однако с изменением практики подбора персонала, большой доли конкуренции компаний на рынке труда, низких результатов деятельности компании, организации вынуждены прибегать к новым методам мотивации сотрудников. Для каждого конкретного работника новыми являются методы, которые по отношению к нему используются впервые, однако имеют положительное влияние на повышение продуктивности его работы. Выделяют следующие инновационные методы мотивации:

- составление собственного графика работы (в офисе или в формате удаленной работы): работник самостоятельно принимает решение, где ему комфортнее выполнять эту работу;
- создание проекта, самостоятельное обустройство рабочего места на выделяемые от компании денежные средства;
- индивидуальное составление программы мотивации: сотрудник самостоятельно составляет программу мотивации, представляет работодателю расчет затрат на его мотивацию и предполагаемую степень отдачи от него в работе;
- индивидуальное установление сроков работы: работник самостоятельно определяет, когда он может выполнить функциональные обязанности наиболее продуктивно в соответствии с теми сроками, которые определены руководителем для выполнения данной работы.

Одним из способов мотивации, может быть, регулярное сочетание различных мотивационных методов для разных сотрудников – гибкая мотивационная система. Однако такой способ предполагает большое количество затрат сил, времени и средств со стороны работодателя. Также, если организация имеет возможности, а также считает целесообразным, возможен вариант разработки сотрудниками компании собственной программы мотивации для другого работника (персонал составляет программу для себя, не зная, что по ней будет мотивироваться другой сотрудник). Обратная связь каждого из участника подобной программы позволит выделить методы, которые действительно будут мотивирующими для работника.

Определенную популярность набирает внедрение в организацию рейтинговой системы мотивации. Для этого определяются баллы за качественное выполнение обязанностей, после они обмениваются на конкретный метод мотивации, который будет действовать в определенный период времени. Данный метод очень затратный, поскольку требует проработки каждого критерия для оценивания выполненной работы и должен учитывать ее важность. В период пандемии COVID-19 сотрудники все чаще ценят метод командообразования в рабочем коллективе. Он подразумевает организацию эффективной работы за счет организации продуктивной совместной деятельности, а также посредством проведения корпоративных мероприятий (например, в узком кругу), очных тренингов, праздников, в которых могут участвовать сотрудники, в том числе и спортивных [5].

Один из способов мотивации персонала – повышение его вовлеченности. Вовлеченность персонала – это заинтересованность сотрудника в достижении целей компании и готовность выполнять функции, которые выходят за рамки обязанностей, вносить вклад в развитие предприятия.

Проблемы, свидетельствующие о низкой мотивации персонала, влияют также на уровень их удовлетворенности и лояльности. Эти понятия определяют отношение сотрудников к компании. Удовлетворенность представляет собой довольство сотрудников определенными составляющими: коллективом, заработной платой, условиями труда. Лояльность персонала – приверженность сотрудника к организации, постоянное соблюдение норм, регламентов и требований к выполнению обязанностей, поведению. Персонал при этом готов работать в организации длительное время, отстаивая честь и бренд компании.

Так, можно сделать вывод, что удовлетворенность и лояльность персонала — это различная степень выраженности принятия ценностей компании ее сотрудником. Если же рассматривать вовлеченность персонала, то речь идет преимущественно о трудовом поведении работника. Вовлеченный сотрудник переживает за показатели компании, делает все возможное для их улучшения и развития бизнеса, его собственные цели и цели организации совпадают.

Исследования, которые были проведены американским институтом общественного мнения Gallup, показывают, что организации, показатели вовлеченности персонала которых высокие, имеют производительность труда и прибыль на 21 % и 22% соответственно выше, текучесть персонала на 25 % ниже. Данные исследования подтверждают, что работодатель, который способствует повышению уровня вовлеченности персонала, достигает высоких результатов деятельности организации.

На вовлеченность персонала оказывает влияние большое количество факторов, но чаще всего успех организации зависит от понимания сотрудниками отражения их результатов работы на результатах деятельности компании. Поэтому важно информировать сотрудников о миссии, целях, задачах организации, концентрировать внимание не только на достижениях, но и на возникающих проблемах. В таком случае сотрудники нередко предлагают свои идеи и пути развития организации. Участие персонала в процессе совершенствования компании является распространенным методом повышения вовлеченности. Данный

метод не только развивает инициативность работников, улучшает климат в коллективе, но и совершенствует менеджмент на всех уровнях организации, способствуя улучшению результатов организации. Признание руководством роли каждого сотрудника в достижении успеха компании считается одним из основных аспектов повышения вовлеченности персонала [6].

В заключении можно сделать вывод, что мотивация и вовлеченность персонала безусловно влияют на показатели деятельности многих сотрудников, однако рассмотрение только данных процессов не приводит к видению полной картины причин сложившейся ситуации. В рамках данной статьи видно, что проблема дочерней организации шире не вовлеченности сотрудников, поэтому важно изучить дополнительные материалы, связанные с HR-брендом компании, внутриорганизационным маркетингом, провести дополнительные эмпирические исследования и выяснить причины текучести, убыточности филиала и сложных взаимоотношений организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Издательство: Дело, 1997. – 704 с.
2. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 02.07.2021) “Об обществах с ограниченной ответственностью”
3. Крупнейшие застройщики Екатеринбурга и области: ТОП-25.URL: <https://pr-flat.ru/blog/krupneyshiezastroyshchiki-ekaterinburga-i-oblasti-top-25/>
4. Мотивация персонала. URL: <https://job.erm.ru/rabotodatelyam/poleznye-stati/motivatsiya-personala/>
5. Надточий Ю.Б., Суков Д.Н. Инновационные подходы к мотивации персонала в современных условиях //Экономические системы. – 2020. – Т. 13. – №. 4. – С. 74-84.
6. Голуб И.Н. Вовлеченность персонала как ключевой фактор успеха компании // Гуманитарные, социальноэкономические и общественные науки. 2020. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechnostpersonala-kak-klyuchevoy-faktor-uspeha-kompanii>

Kudinova Larisa Alekseevna,
master student,
School of Management and Interdisciplinary Studies,
Institute of Economics and Management,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
larisa.kudinova.2000@mail.ru
Yekaterinburg,
Russian Federation

INFLUENCE OF PERSONNEL MOTIVATION AND INVOLVEMENT ON THE PERFORMANCE OF A BRANCH OF A LARGE FEDERAL COMPANY

Abstract:

The relevance of this topic is due to the fact that at present the performance of most companies depends on the actions of employees. Most of the factors can affect the performance of employees of organizations, but one of the primary ones is their motivation, as well as their involvement in the work process, the achievement of a certain goal. This article is aimed at studying the relationship between the problem of a branch of a large federal company and staff motivation. The purpose of the work is to substantiate the relevance of the problematic of dissertation research, analysis and structuring of the concepts of motivation, personnel involvement. The research method is a logical analysis of theoretical material on the topic of future dissertation work. As a result of the study, it turned out that the problem of the subsidiary organization is deeper than the lack of involvement of personnel, and it is necessary to study additional materials related to the company's HR brand, intra-organizational marketing.

Keywords:

Personnel, personnel motivation, personnel involvement, branch office, unprofitable of organization.