

Анализ влияния системы мотивации на текучесть кадров в электрической компании

Таратыгина Юлия Евгеньевна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В данной работе изучено влияние мотивации на текучесть кадров электрической компании Еврейской автономной области. Рассмотрены основные задачи улучшения условий мотивации, так же проведено анкетирование. На основании данного анализа предложены рекомендации по совершенствованию системы мотивации.

Ключевые слова: мотивация, текучесть кадров, развитие, рекомендации.

Analysis of the influence of the motivation system on staff turnover in an electric company

Taratygina Yulya Evgenievha

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

In this paper, the influence of motivation on the staff turnover of the electric company of the Jewish Autonomous Region is studied. The main tasks of improving motivation conditions are considered, and a questionnaire is also conducted. Based on this analysis, recommendations for improving the motivation system are proposed.

Key words: motivation, staff turnover, development, recommendations.

Одной из проблем современных российских компаний считается высокий уровень текучести кадров. Эта тема актуальна как для новых компаний, так и для успешно функционирующих компаний с значительным показателем производительности. Высокий уровень текучести кадров влечет за собой большое число неблагоприятных косвенных последствий, к которым возможно отнести понижение уровня квалификации сотрудников, низкую производительность, а также эффективность труда, что в совокупности приводит к усилению негативных тенденций финансовых результатов компании, а также потере имиджа на рынке. К прямым можно отнести затраты на рекрутинг, обучение персонала.

Под текучестью кадров понимают процесс изменения кадрового состава, обусловленного увольнением одних сотрудников и приходом на их место других. Текучесть персонала приводит к потере времени на

документооборот, обучение новых сотрудников, имиджевым потерям, снижению конкурентоспособности компании на рынке труда.

Компании с высокой текучестью кадров сложнее формировать имидж привлекательного работодателя и создавать благоприятный климат в коллективе. Высокий уровень текучести кадров почти всегда указывает на серьезные недостатки в области мотивации персонала и управлении предприятием в целом.

Актуальность изучения проблемы влияния системы мотивации на текучесть кадров организации состоит в том, что разработка системы мотивации персонала – наиболее важный, трудоемкий и энергозатратный процесс.

Как отмечают А.А. Гарбар, И.В. Гелета, Е.А. Герасимова, И.В. Додорина, А.Я. Кибанова, Л.П. Синяева, В.В. Черноусова и др., основные способы снижения текучести персонала [1] – обеспечение качественного подбора персонала, программы по профессиональному и карьерному развитию сотрудников, открытая система оплаты труда, эффективная система адаптации персонала, обеспечение комфортных условий труда, поддержание комфортного психологического климата на рабочем месте, а также развитие системы мотивации сотрудников, направленной на удержание, повышение уровня лояльности сотрудников.

Как подчеркивает Д.С. Белов, определить причину увольнения сотрудников очень сложно, однако они выделяют следующие основные причины текучести кадров [2]:

1. Некорректная или закрытая система оплаты труда персонала.
2. Неэффективная система подбора персонала.
3. Неэффективная система адаптации персонала.
4. Отсутствуют условия для карьерного роста сотрудников, не организуется повышение их квалификации.
5. Плохие условия труда в компании.
6. Конфликтные отношения с начальством.
7. Плохой психологический климат в коллективе, неприязненные отношения с коллегами.

Таким образом, с учетом тенденций современной рыночной экономики и актуальной нормативно-правовой базы текучесть персонала следует интерпретировать как движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью сотрудника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным специалистом.

Мотивация персонала является популярным инструментом повышения работоспособности персонала, эффективности труда, также мотивация персонала способна оказывать влияние на удержание персонала организации.

Основные задачи мотивации персонала:

- сохранение постоянного штата сотрудников и предотвращение текучки кадров;
- привлечение в компанию лучших специалистов и удержание их;
- побуждение сотрудников действовать в интересах компании;

- повышение качества и производительности труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что влияние мотивации на текучесть кадров имеет важнейшее значение. Для обеспечения максимальной стабильности кадров организации необходимо сбалансированное использование различных видов и методов нематериальной мотивации и стимулирования.

Объектом исследования является АО «Дальневосточная распределительная сетевая компания»

Цель данного исследования проанализировать систему мотивации, а также ее воздействие на текучесть кадров в АО «ДРСК». Исследование системы мотивации будет проводиться с помощью анкетирования. В частности, разработаны рекомендации по ее совершенствованию.

Анкетирование прошли 250 чел. с разных отделов, служб, работающих на разных должностях, включая управленческие в АО «ДРСК». Данное анкетирование содержало 15 вопросов с выбором приоритетности данного вопроса. Проанализировав ответы, был сделан вывод о том, что:

В ходе опроса удалось выявить такие результаты: на первый вопрос анкетирования работники указали, средний уровень удовлетворенности трудом в компании - 55%. Данный результат объясняется значительным уровнем текучести кадров, однако и, показывает, что резервы оптимизации стимулирующего воздействия мотивации на удовлетворенность персонала своим трудом достаточно значителен.

Результаты сотрудников предприятия второго вопроса анкеты показали, что степень удовлетворения заработной платы - средний. Таким образом, 42% анкетированных работников компании целиком удовлетворены данным фактором и всего лишь 26% анкетированных «скорее не удовлетворены».

Анализируя ответы на третий вопрос можно сделать вывод какие факторы труда определены более мотивирующими для сотрудников на данном этапе. В частности, являются:

- оклад труда. На 1 место отнесли - 48% респондентов, а 12% работников не внесли его в список 5-ти наиболее важных;

- уверенность в завтрашнем дне. Данный фактор отнесли на первое место 49% опрошенных.

- улучшенные условия труда. На первое место 12% респондентов поставили данный фактор;

- разнообразность труда. Этому фактору выделили 8%;

- получения дополнительных социальных услуг. Этот фактор отметили 9% сотрудников.

Тем самым, мотивирующие факторы и создают данные запросы, которые и должны быть согласованы руководством АО «ДРСК» с помощью системы мотивации, при разработке мер по снижению уровня текучести кадров.

Собрав нужную информацию, можно обобщить, что влияние мотивации на текучесть кадров играет важное значение на данном предприятии.

В ходе анализа предлагаются следующие мероприятия по улучшению системы мотивации в АО «ДРСК»:

1. Для снижения монотонности труда необходимо внедрить систему ротации сотрудников, изменения профессий.

2. Чтобы повысить мотивацию персонала к труду следует использовать нематериальные стимулы.

3. Решению проблемы высокой текучести кадров сможет помочь оптимизация структуры кадров предприятия.

Вывод: Результаты исследования могут способствовать принятию руководством обоснованных решений по снижению текучести кадров, формированию лояльного, активного, творческого, нацеленного на инновации и открытого для общения с руководством персонала.

Библиографический список

1. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2018. 467 с.
2. Белов Д.С. Мотивация персонала и ее влияние на текучесть кадров предприятия // Научный альманах. 2016. № 4-1(18). С. 44-47.