

– № 11 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2016/11/74229> – Дата доступа: 09.05.2024.

2. Винкуров В.А. Качество менеджмента - основа современной управленческой парадигмы // Менеджмент в России и за рубежом, 2006. – № 6. – С. 9–19.

3. Злобина, Н.В. Качество управления: учебное пособие / Н.В. Злобина, К.Н. Савин, Е.В. Нижегородов. – Тамбов : Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2013. – 124 с.

4. ГОСТ Р ИСО 9004-2019. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент качества. Качество организации. Руководство по достижению устойчивого успеха организации.

УДК 331

МОТИВАЦИЯ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Логвинович Н.А., магистр экономических наук

Панасюк М.В., студент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, текучесть кадров, управление персоналом.

Key words: motivation, labor stimulation, staff turnover, personnel management.

Аннотация: В статье представлен анализ причин текучести кадров в организации. Рассматриваются инновационные подходы к мотивации персонала. Приводятся рекомендации по уменьшению текучести кадров и созданию благоприятных условий труда.

Summary: The article presents an analysis of the reasons for staff turnover in an organization. Innovative approaches to staff motivation are considered. Recommendations are given for reducing staff turnover and creating favorable working conditions.

Успех развития любой организации, независимо от рода и масштабов ее деятельности, напрямую зависит от эффективности работы сотрудников. Высококвалифицированный и компетентный персонал, удовлетворенный условиями и оплатой своей работы, демонстрирует высокую производительность труда. Поэтому грамотно организованный процесс набора, оценки, распределения и мотивации сотрудников позволяет достигать

поставленных руководством организации целей. Ключевым ресурсом в современных организациях является человек.

Минские электрические сети является филиалом Минского республиканского унитарного предприятия электроэнергетики «Минскэнерго» государственного субъекта хозяйствования, относящегося к республиканской собственности, входящего в состав Государственного производственного объединения электроэнергетики «Белэнерго».

Минские электрические сети – филиал РУП «Минскэнерго» – обслуживают электрические сети 0,38–750 кВ, осуществляющие централизованное электроснабжение всех отраслей народного хозяйства и населения в Минском и Пуховичском административных районах Минской области, на площади 4,77 тысячи квадратных километров.

Персонал предприятия – это объект регулярного внимания со стороны руководства, поскольку работники обеспечивают успех и эффективность работы организации. Среднесписочная численность персонала в филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» в 2023 году составила 925 человек, а штатная численность персонала – 1044 человек. Следовательно, можно констатировать, что штатная численность превышает среднесписочную, а это, в свою очередь, указывает на нехватку кадров на исследуемом предприятии.

Показатели движения кадров филиала «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» представлены в таблице 1.

Таблица 1. Показатели движения кадров филиала «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» за 2021–2023 гг.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2023 г. к 2021 г., %	2023 г. к 2021 г., +/-
Списочная численность работников в среднем за период, чел.	952	937	925	97,16	-27
Коэффициент приема	0,26	0,31	0,31	117,27	0,05
Коэффициент увольнения	0,28	0,33	0,29	102,92	0,01
Коэффициент текучести	27,73	33,40	28,54	102,92	0,81
Коэффициент суммарного оборота кадров	0,54	0,64	0,59	109,91	0,05

На основании данных, представленных в таблице 1, можно отметить, что списочная численность персонала в 2023 году по сравнению с 2021 г. снизилась на 2,84 %, а по сравнению с 2022 годом на 7,36 %. Состав персонала на предприятии находится в движении: одни работники увольняются, другие принимаются на работу.

Норма текучести кадров составляет 3-5 %, а по данным анализа видно, что коэффициент текучести на предприятии значительно превышает нормативное значение, в 2023 году он составил 28,54. В 2022 году показатель текучести кадров на предприятии существенно увеличился, соответственно и численность работников, уволенных по собственному желанию, увеличилась. В 2022 году уволилось 313 человек, а это на 50 человек больше, чем в 2021 или в 2023 годах.

Причинами текучести в филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго», согласно нашим исследованиям, являются невысокая заработная плата работников, высокая напряженность труда, особенно на начальном этапе, отсутствие быстрого карьерного роста из-за спецификации деятельности, отсутствие прозрачной системы оценки результатов работы, а также условия труда. Соответственно можно сделать вывод, что в филиале недостаточно развита система мотивации, из-за многих причин. Опишем некоторые из них.

Во-первых, из-за большего числа работников в филиале (более 1000 чел.) трудно проследить за успехами каждого работника.

Во-вторых, отсутствие быстрого карьерного роста и соответственно заработной платы из-за спецификации деятельности филиала. Всего у электромонтёров выделяется шесть разрядов и пять групп допуска по электробезопасности. Разряды указывают на уровень знаний своей профессии, который определяет, работу какой сложности можно доверить этому специалисту. Немаловажное значение также имеет группа допуска по электробезопасности: она указывает, работу какой степени опасности и ответственности работодатель может поручить работнику такой профессии.

В-третьих, отсутствие прозрачной системы оценки результатов работы может снижать мотивацию сотрудников.

В-четвертых, ограниченные возможности для профессионального развития и обучения могут снижать интерес к работе.

В-пятых, недостаточное внимание к социальным вопросам, таким как условия труда, отдых и забота о здоровье сотрудников, также может негативно сказываться на мотивации.

Мотивация персонала, на наш взгляд, является одним из ключевых факторов успешного функционирования организации. В энергетической сфере особенно важно поддерживать высокий уровень мотивации сотрудников, поскольку качество и эффективность их работы непосредственно влияют на безопасность производственных процессов, экологическую устойчивость и надежность энергосистемы в целом. А использование инновационных подходов к мотивации персонала в энергетике позволяет повысить эффективность

работы сотрудников, и, как следствие, повысить конкурентоспособность предприятий и отрасли в целом.

Традиционные методы мотивации, такие как премии и надбавки к заработной плате, становятся все менее эффективными в условиях современной экономики. Одним из наиболее эффективных инновационных подходов к мотивации персонала в энергетике, на наш взгляд, является внедрение системы внутренних стимулов, таких как возможность профессионального и карьерного роста, участие в процессах принятия управленческих решений, обучение и развитие сотрудников. При этом использование современных информационных технологий для мониторинга и анализа результатов работы сотрудников позволит создать более прозрачные и честные системы поощрения и стимулирования труда, что будет способствовать повышению мотивации персонала и улучшению производственных показателей. Кроме того, использование инновационных методов мотивации может снизить уровень стресса у сотрудников и повысить их удовлетворенность работой.

Нами выделены следующие инновационные подходы к мотивации персонала в филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго», которые в свою очередь будут способствовать снижению текучести кадров предприятия.

1. Самоактуализация и развитие потенциала. В филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» очень важно, чтобы сотрудники были мотивированы на постоянное обучение и совершенствование своих навыков и знаний, поскольку это напрямую влияет на качество работы.

2. Использование цифровых технологий: например, для мониторинга потребления энергии следует использовать умные счетчики. Для оптимизации работы энергетических систем можно использовать алгоритмы искусственного интеллекта. Для контроля и мониторинга работы целесообразно применять мобильные приложения. Цифровые технологии могут использоваться для мотивации сотрудников с помощью геймификации, а также мобильные приложения для управления производительностью и др.

3. Вовлечение сотрудников в принятие решений. Например, сотрудники филиала «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» могут участвовать в обсуждении проектов и предложений, которые могут повлиять на их работу. Это может быть реализовано через создание рабочих групп или советов, которые будут принимать участие в решении ключевых вопросов, связанных с развитием организации и ее стратегией.

4. Гибкий график работы. В филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» работа часто происходит в ночные смены или в вы-

ходные дни. Гибкий график работы может помочь снизить уровень стресса и повысить мотивацию сотрудников.

5. Система премирования и бонусов. Например, это могут быть системы премирования, основанные на достижении определенных целей. Такие системы могут стимулировать сотрудников к более эффективной работе и достижению лучших результатов. Кроме того, в качестве мотивации могут использоваться бонусы за достижение определенных показателей. Это может стать эффективным инструментом мотивации.

6. Программы карьерного роста. В филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» следует разработать программы обучения и развития для своих сотрудников, которые помогут сотрудникам получить новые навыки и знания, необходимые для работы в энергетической отрасли. Кроме того, следует внедрить программы обмена опытом с другими компаниями в отрасли, что позволит сотрудникам расширить свой кругозор и получить новые возможности для карьерного роста.

7. Улучшение условий труда. Улучшение физического окружения на рабочем месте (например, обеспечение комфорта, улучшение освещения и т.д.).

8. Реализация программ здорового образа жизни. Внедрение программ, направленных на поддержание здоровья сотрудников. Это могут быть занятия спортом, проведение медицинских осмотров, а также предоставление сотрудникам возможности заниматься фитнесом в рамках организации.

9. Проведение корпоративных мероприятий. Организация совместных мероприятий, таких как спортивные соревнования, тимбилдинг или культурные мероприятия, может помочь укрепить корпоративный дух и повысить мотивацию.

10. Создание благоприятной рабочей атмосферы. Обеспечение позитивной рабочей среды, где сотрудники чувствуют себя ценными и уважаемыми, является ключевым фактором мотивации.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что реализация инновационных подходов к мотивации персонала в филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго» сыграет важную роль в обеспечении стабильного функционирования предприятия. Эффективное сочетание внутренних стимулов с использованием современных информационных технологий позволит создать мотивационные программы, способствующие как личностному росту сотрудников, так и повышению производительности организации.