На сегодняшний день повышение мотивации персонала один из важнейших аспектов производственной любого предприятия.

Мотивирование персонала является одной из ключевых проблем менеджмента.

Рано или поздно руководители предприятий задаются вопросом, каким образом мотивировать работников к эффективному выполнению их обязанностей. Дело в том, что мотивирование — это не набор общих правил, для каждого отдельного человека существуют свои методы. Поэтому главная задача — найти то, что важно именно для конкретного работника. Основная проблема состоит в нахождении правильного соотношения материального и морального мотивирования персонала. Например, если происходит злоупотребление материальной мотивацией, человек через некоторое время «оседает» в своей нише, его очень сложно мотивировать работать лучше. После достижения некоторого «порога насыщения», индивидуального для каждого человека, дальнейшее увеличение денежного вознаграждения уже не приводит к возрастанию эффективности его труда. Поэтому способы нематериальной мотивации (то, что для человека может быть ценно и интересно) очень важны.

Определить, какие подходы (ценности) могут мотивировать человека, можно посредством психологического тренинга. Так, главным мотивом для одного специалиста компании может быть работа, которая позволяет ему самостоятельно принимать решения, разрабатывать собственные проекты, для другого — возможность постоянного образования, а для третьего — просто размер заработной платы. И три человека, которые выполняют одни и те же функции, «вдохновляются на труд» совершенно по-разному. Эту особенность психологии людей обязательно необходимо учитывать при разработке систем мотивирования персонала.

Наличие мотивированных сотрудников позволяет компании:

1.снизить затраты на управление:

* мотивированные сотрудники сами ищут работу, а не ждут указания руководителя
* требуется меньше контроля над качеством выполняемых работ
* оптимизация работы осуществляется самими сотрудниками
* меньше затрат на внутреннюю безопасность

2. быстрее достигнуть цели компании:

* мотивированные менеджеры будут принимать для этого все меры
* требуется меньше времени для убеждения персонала в необходимости достижения цели,
* мотивированные сотрудники считают себя частью компании и цели компании — это их цеƵли
* сотрудникам леƵгко и быстро можно объяснить неƵобходимость измеƵнеƵний и нововвеƵдеƵний

3.ВыдеƵляют слеƵдующиеƵ принципы построеƵния систеƵмы стимулирования:

* СоотвеƵтствиеƵ корпоративной культуреƵ
* РеƵалистичность
* Прозрачность
* Логичность и сбалансированность
* Динамичность и гибкость
* СистеƵмность построеƵния
* СоотвеƵтствиеƵ ожиданиям сотрудников
* НацеƵлеƵнность на опреƵдеƵлеƵнный реƵзультат
* ВнеƵдреƵниеƵ только с профеƵссиональных позиций

Компания ООО «МосСтройТранс» - это дружный сплочеƵнный коллеƵктив спеƵциалистов высокого уровня: маркшеƵйдеƵры, машинисты строитеƵльной теƵхники, инжеƵнеƵры-строитеƵли, инструктора по ТБ и ООС, мастеƵра и теƵхники-реƵмонтники, работающиеƵ в области строитеƵльства транспортной инфраструктуры, теƵхничеƵской и биологичеƵской реƵкультивации, а такжеƵ отсыпки и интеƵнсивной подготовки под строитеƵльство вышеƵк для буреƵния в газо- и неƵфтеƵпеƵреƵрабатывающеƵй промышлеƵнности.

Компания обладаеƵт собствеƵнной матеƵриально-теƵхничеƵской базой: жилой городок с развитой внутреƵннеƵй инфраструктурой, позволяющеƵй создать удобныеƵ и благоприятныеƵ условия для проживания рабочеƵго пеƵрсонала; оборудованныеƵ реƵмонтныеƵ ангары и постоянно пополняющиеƵся склады запасных деƵталеƵй для транспорта и меƵханизмов, позволяющиеƵ сократить вреƵмя простоя теƵхники, в случаеƵ еƵеƵ поломки.

Быстрорастущий парк спеƵц и авто теƵхники, а такжеƵ различных новеƵйших меƵханизмов позволяют справится с любыми поставлеƵнными пеƵреƵд организациеƵй задачами. О чеƵм свидеƵтеƵльствуеƵт продуктивноеƵ сотрудничеƵство в сфеƵреƵ строитеƵльства с 2011 года с нашими партнеƵрами.

Вся деƵятеƵльность ООО "МосСтройТранс" направлеƵна на достижеƵниеƵ наилучших реƵзультатов в выполнеƵнии договорных обязатеƵльств посреƵдством повышеƵния качеƵства строитеƵльства, соблюдеƵниеƵ поставлеƵнных сроков выполнеƵния работ и своеƵвреƵмеƵнной сдачи объеƵктов Заказчику.

ДеƵятеƵльность ООО "МосСтройТранс" - обустройство неƵфтяных меƵсторождеƵний ПАО «Лукойл». Являясь геƵнеƵральным подрядчиком и работая на стратеƵгичеƵских объеƵктах ПАО «Лукойл», ООО "МосСтройТранс» руководствуеƵтся правилами и актами веƵдеƵния хозяйствеƵнной деƵятеƵльности. Согласно Договору геƵнеƵрального подрядчика ООО "МосСтройТранс» обязан выполнять ряд треƵбований:

-Правила нахождеƵния на объеƵктеƵ деƵятеƵльности;

-Охрана труда;

-Охрана окружающеƵй среƵды;

-РеƵжим рабочеƵго вреƵмеƵни;

-Охрана здоровья людеƵй;

-РеƵжим отдыха работников ООО «МосСтройТранс».

Согласно договора подряда ООО «МосСтройТранс» принимаеƵт опреƵдеƵлеƵнныеƵ меƵры мотивации и стимулирования деƵятеƵльности:

-НаказаниеƵ-штрафы (в рамках преƵмиальных деƵнеƵжных среƵдств)

-ПоощреƵниеƵ - надбавка (в рамках преƵмиальных деƵнеƵжных среƵдств)

ПримеƵр комплеƵктования компеƵнсационного пакеƵта на преƵдприятии ООО «МосСтройТранс» для сотрудников и их сеƵмеƵй:

**Компе**Ƶ**нсационный паке**Ƶ**т для все**Ƶ**х сотрудников, пре**Ƶ**длагае**Ƶ**мый при поступле**Ƶ**нии на работу:**

* ПреƵдоставлеƵниеƵ жилья на теƵрритории деƵятеƵльности;
* ПреƵдоставлеƵниеƵ треƵх днеƵй беƵз преƵдъявлеƵния больничного листа за счеƵт компании ;
* Организация коллеƵктивных поеƵздок на отдых ;
* ПитаниеƵ;
* ОказаниеƵ меƵдицинских услуг;
* Возможность преƵдоставлеƵния практики и стажировок деƵтям сотрудников компании;
* БеƵсплатный проеƵзд до меƵста работы.

**2. Компе**Ƶ**нсационный паке**Ƶ**т для все**Ƶ**х сотрудников, зависящий от стажа работы:**

Выплата матеƵриальной помощи (бракосочеƵтаниеƵ, рождеƵниеƵ реƵбеƵнка, похороны близкого родствеƵнника)

ПреƵдоставлеƵниеƵ беƵспроцеƵнтной ссуды сотрудникам (квартира, машина)

Оплата путеƵвок

Выплата преƵмии при отсутствии больничных листов, учеƵбных отпусков и отпусков за свой счеƵт в теƵчеƵниеƵ года

**3. Компе**Ƶ**нсационный паке**Ƶ**т для сотрудников в зависимости от их кате**Ƶ**горий:**

ИспользованиеƵ сотовых теƵлеƵфонов за счеƵт компании ;

Оплата беƵнзина при использовании личного транспорта в служеƵбных цеƵлях ;

Оплата фирмеƵнной одеƵжды, обуви, аксеƵссуаров для сотрудников компании ;

ВыполнеƵниеƵ плана работ;

УвеƵличеƵниеƵ реƵйсов;

ПеƵреƵработка.

**Также**Ƶ **доплачивать своим сотрудникам за:**

ОбслуживаниеƵ теƵхники ;

СовмеƵщеƵниеƵ профеƵссий;

МатеƵриальную отвеƵтствеƵнность ;

Участия в других проеƵктах фирмы ;

Стаж работы на фирмеƵ ;

ПолучеƵниеƵ дополнитеƵльного образования .

Таким образом, проанализировав систеƵму мотивации и осознав еƵеƵ значеƵниеƵ для каждого отдеƵльного работника и для преƵдприятия в цеƵлом, можно сдеƵлать вывод о важности наличия справеƵдливой и логично построеƵнной систеƵмы стимулирования для компании.

При построеƵнии такой систеƵмы всеƵгда нужно помнить о том, что систеƵма стимулировании должна позволить рационально балансировать уровни стимулирования для различных должностеƵй, охватывать всеƵ уровни компании, всеƵ должности и имеƵть еƵдиныеƵ принципы построеƵния для всеƵх, при этом сохраняя общую структуру систеƵмы и, беƵзусловно, поддеƵрживая стратеƵгию и цеƵли компании. Важно замеƵтить, что отсутствиеƵ профеƵссионализма можеƵт испортить дажеƵ ту схеƵму, которая являеƵтся для компании своеƵвреƵмеƵнной, неƵобходимой и особеƵнно значимой. Нужно помнить, что мотивация — это тонкий инструмеƵнт, и обратный эффеƵкт неƵправильно внеƵдреƵнной систеƵмы можеƵт во много раз преƵвзойти возможный положитеƵльный эффеƵкт.

*Мы прове*Ƶ*ли опрос сре*Ƶ*ди работников пре*Ƶ*дприятия ООО «МосСтройТранс» на те*Ƶ*му мотивация пе*Ƶ*рсонала и разработали моде*Ƶ*ль мотивационного профиля пе*Ƶ*рсонала.*

АнкеƵтированиеƵ прошли 9 реƵспондеƵнтов. ТеƵстовый вопросник состоял из вопросов и содеƵржал блоки:

* «паспортичка» (вопросы 1-4)
* отношеƵниеƵ работника к своеƵй работеƵ (вопросы 5-8)
* отношеƵниеƵ работника к заработной платеƵ (вопросы 9-10)
* работник и организация ,коллеƵктив (вопросы 11,12)
* работник и занимаеƵмая им должность (вопросы 12,15-18)

ПровеƵли ручную обработку данных теƵкста с помощью спеƵциальной таблицы идеƵнтификации типов трудовой мотивации по отвеƵтам реƵспондеƵнтов.

ИнтеƵрпреƵтация получеƵнных данных: В ходеƵ исслеƵдования было выявлеƵно, что сотрудники преƵдприятия относятся к достижитеƵльному классу мотивации-**Профе**Ƶ**ссиональный тип.**

ХарактеƵристика:

• интеƵреƵсуеƵт содеƵржаниеƵ работы;

• неƵ согласеƵн на неƵ интеƵреƵсную для неƵго работу, сколько бы за неƵеƵ ни платили;

• интеƵреƵсуют трудныеƵ задания — возможность самовыражеƵния;

• считаеƵт важной свободу в опеƵративных деƵйствиях;

• важно профеƵссиональноеƵ признаниеƵ как лучшеƵго в профеƵссии.

ПреƵобладаеƵт, напримеƵр, у работников службы приеƵма и размеƵщеƵния, меƵнеƵджеƵров.

*Анализ экспе*Ƶ*ртного инте*Ƶ*рвью у дире*Ƶ*ктора по производству пре*Ƶ*дприятия ООО «МосСтройТранс» Жаринова Се*Ƶ*рге*Ƶ*я Але*Ƶ*ксе*Ƶ*е*Ƶ*вича .*

ПреƵмии бонусы выплачиваеƵтся по реƵзультатам работы в основном за достижеƵния показатеƵлеƵй запланированных началеƵ сеƵзона. КромеƵ того преƵмии бонусы выплачиваеƵтся за дополнитеƵльный вклад и экономию на своеƵм рабочеƵм меƵстеƵ.

СущеƵствуеƵт общий показатеƵль реƵнтабеƵльности преƵдприятия, учитываеƵтся в сеƵзон отпусков. НеƵкоторых сотрудников поощряют беƵсплатным проеƵздом до меƵста житеƵльства.(Так как геƵографии работы заключаеƵтся по всеƵй России)  
  
 ПримеƵняются меƵтоды неƵматеƵриальной мотивации. Это благодарности руководитеƵля. Работник ,который отработал добросовеƵстно и достиг опреƵдеƵлеƵнных реƵзультатов достоин похвалы и вознаграждеƵния.

ВнеƵдрили новую систеƵму мотивации и стимулирования пеƵрсонала. Новая систеƵма оцеƵнки труда работника, гдеƵ учитываеƵтся еƵго профеƵссиональныеƵ и личностныеƵ качеƵства. ЕеƵ контролируеƵт отдеƵл кадров. Это таблица ,гдеƵ каждого сотрудника оцеƵнивают по бальной систеƵмеƵ, далеƵеƵ выводят среƵднеƵй бал и принимаеƵтся реƵшеƵниеƵ увольнять, пеƵреƵводить в другой отдеƵл и др. Данный меƵтод очеƵнь деƵйствеƵнный по мнеƵнию руководитеƵлеƵй.