

Н.Р. Марданова

Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова  
*Муромский институт Владимирского государственного университета*  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23  
E-mail: [nat.1994.25@mail.ru](mailto:nat.1994.25@mail.ru)

### **Мотивация персонала на промышленном предприятии**

Путь эффективного управления человеком лежит через понимание его мотивации. Чтобы разработать действенную систему форм и методов руководства, главное знать, что движет человеком, какие мотивы лежат в основе его действий.

Мотивация сотрудников – один из важнейших вопросов руководителей и менеджеров, уважающих себя компаний.

В данной работе исследована система мотивации на ОАО «Муромский стрелочный завод». Муромский стрелочный завод организован в 1933 году на базе путевых ремонтных мастерских. Это ведущее предприятие России по производству стрелочной продукции для железнодорожного транспорта. Главный конкурент ОАО «МСЗ» - ОАО «Новосибирский стрелочный завод» («НСЗ»). ОАО «МСЗ» выигрывает за счет, выгодного географического положения (вблизи наиболее привлекательных регионов, для потребления ЖД продукции). Но слабая сторона завода- это плохая система мотивации персонала. Из-за чего на исследуемом предприятии очень большая текучесть кадров.

На сегодняшний день руководство ОАО «Муромский стрелочный завод» использует, для стимулирования труда работников, такие методы мотивации как : экономические, социальные и административные. Наиболее значимым является экономический метод - зарплата, начисляется по повременно-премиальной и сдельной системе оплаты труда. Социальная мотивация заключается в повышении квалификации сотрудников завода (обучение оплачивает предприятие);и в оказание помощи работницам. Чтобы соблюдалась трудовая производственная дисциплины завод применяет административную мотивацию в виде наложения взысканий штрафов, выговоров, предупреждений, строгих выговоров, увольнения с работы.

На предприятии имеется положение «Об оплате труда работников предприятия ОАО «Муромский стрелочный завод». Но проведя многочисленные исследования, было выяснено, что данное положение так и осталось формальным документом не внедренным в жизнь, из -за того что, задачи стоящие перед системой оплаты труда, не исполняются. Так же на заводе недостаточно развито моральное стимулирование, отсутствуют звания за достигнутые результаты, работников не поощряют благодарностями в письменной форме и наградами.

Для повышения мотивации персонала, заводу нужно выявлять мотивирующие факторы с момента отбора работников. Следовательно, нужно знать, каких ОАО "МСЗ" хочет добиться целей, и чего хочет достичь. Во-первых, требуется индивидуальный подход к каждому сотруднику, для этого можно завести "паспорт рабочего времени", в котором будут описываться достижения, квалификация, разнообразные предложения и возможно факторы здоровья. На основе изменений которых , можно было бы выяснить причину возникшей проблемы и немедленно устранить ее. Во-вторых, по мимо стандартного соц. пакета, можно ввести специальный, который будет включать, например, страховку, бесплатное питание. В-третьих, нужно проводить психологические исследования поведения человека, это поможет выявить его потребности и интересы, после чего создать модель мотивации сотрудников. В-четвертых, вознаграждение играет огромную роль в побуждении к труду, нужно как и морально поощрять человека,( он должен чувствовать собственную значимость в коллективе), так и материально (продвигаться по карьерной лестнице, повышение ЗП и многое другое).

Способов мотивации сотрудников на предприятии масса. Грамотный руководитель понимает, что кадры – главная ценность его предприятия, а правильно мотивированные сотрудники – это имидж, высокая производительность, высокий доход и хорошее настроение каждый день.