

# Мотивация и стимулирование персонала в организации ООО «Альфа Транс Терминал»

Работу выполнила:  
студентка 4 курса  
«Менеджмент организации»  
Волкова Полина  
Научный руководитель:  
канд. пед. наук, доцент Розанова Н.Н.



# Общая характеристика



- Компания включена в реестр таможенных представителей, имеет лицензию Федеральной таможенной службы РФ на осуществление деятельности в сфере таможенного оформления и контроля.
- Компания является членом Торгово-промышленной палаты России, лицензированным таможенным брокером, имеет огромный опыт работы в области оказания услуг таможенного оформления товаров и предлагает комплексные услуги логистики полного цикла: транспорт, таможенное оформление при импорте и экспорте, фитосанитарный и ветконтроль.

# Мотивация

- Под мотивацией персонала понимают систему мер морального, материального, идеологического и психологического воздействия на работников, которая отражает наиболее адекватно их установки, ценности и поведение, как в коллективе, так и в трудовом процессе, при этом она направлена на достижение общих целей организации. Как известно, система мотивации, которая грамотно разработана, позволяет активизировать человека как личность в направлении достижения цели организации, получать удовлетворение своих потребностей в процессе труда через достижение целей.



- В системе мотивации сотрудников таможенных органов можно выделить следующие виды мотивации: материальная и нематериальная мотивации. Необходимо отметить, что методы мотивации различаются в зависимости от того, к какой категории персонала то или иное лицо относится, а именно: федеральный государственный гражданский служащий (госслужащий), сотрудник таможенных органов, работник бюджетной сферы. На сегодняшний день в управлении персоналом таможенные органы применяют следующие формы мотивации:



Основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего является денежное содержание.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" выделяет следующие основные элементы денежного содержания гражданских служащих:

1) должностной оклад;

2) оклад за классный чин;

3) иные дополнительные выплаты, в частности:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы;

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

- ежемесячное денежное поощрение;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

В соответствии с положением ежемесячная надбавка устанавливается и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда и в размерах, установленных пунктом 5 Указа Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. N 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих".

Основными критериями для установления конкретных размеров ежемесячной надбавки являются:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии должностным регламентом;
- сложность, срочность выполняемой работы;
- опыт работы по специальности и занимаемой должности;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания и др.);
- наличие переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.



**MONEY  
IS THE MOTIVATION**

- Применение этих критериев на практике дает возможность выделить гражданских служащих и руководителей, выполняющих свои должностные обязанности на высоком профессиональном уровне и учесть реальную загрузку и напряженность работы.



В таможенных органах присутствует и механизм нематериального стимулирования, который существует в особенной форме.

Поскольку таможня - организация военизированная, карьера в ней приобретает одну важную особенность.

Должностным лицам таможенных органов, в том числе и таможни, присваиваются специальные звания. Это означает, что служащий таможни имеет возможность не только должностного роста, но и повышения в звании. Звания должны соответствовать должностям, то есть любая должность имеет свой предел по званию.

Служащие таможенных органов могут поощряться:

- за успешное выполнение должностных обязанностей,
- за общественно-полезные дела,
- за проявление активности и инициативы,
- за отвагу и высокий профессионализм,
- за безупречную продолжительную работу.

Поощрения могут быть формальными и неформальными. Формальные поощрения (с занесением в трудовую книжку) объявляются приказами. К ним относятся:

- объявление благодарности,
- вручение ценного подарка,
- выдача премии,
- вручение почетной грамоты,
- занесение в Книгу или на Доску Почета,
- присвоение звания «лучший работник»,
- нагрудный знак - отличник или почетный,
- досрочное присвоение специального звания.






К нематериальным методам стимулирования сотрудников таможенных органов также относятся]:


- право бронирования и внеочередного получения мест в гостиницах, приобретения проездных документов на все виды транспорта при следовании к новому месту службы или нахождении в служебной командировке;
- право установки квартирного телефона в течение одного года со дня подачи заявления при наличии технической возможности;
- профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации;
- награждение именным оружием;
- дополнительные ежегодные оплаченные отпуска за выслугу лет;



- 
- Отрицательная мотивация сотрудников таможенных органов заключается в назначении им дисциплинарных взысканий в случае невыполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей [7]. Согласно ст. 57 Федерального закона от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» работодатель имеет право применить к должностному лицу следующие взыскания [4]: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; освобождение от замещаемой должности гражданской службы; увольнение.
  - Таким образом, для повышения уровня эффективности работы таможенной службы России необходимо совершенствовать работу персонала, являющегося важнейшим фактором функционирования службы и перспектив её развития. Специфические особенности прохождения должностными лицами таможенной службы формируют широкое разнообразие способов материальной и нематериальной мотивации персонала таможенных органов, что, безусловно, положительным образом сказывается на эффективности деятельности ведомства.


# Примеры мотивации и стимулирования персонала в отечественных организациях

- Компания ПАО «МТС» - использует как материальную (состоит из постоянной части оплаты труда (оклада) и переменной премиальной части) мотивацию, так и нематериальную (программа компенсаций занятий фитнесом и посещения бассейнов сотрудников, выделяют лучших сотрудников, руководителей и проектные команды. В корпоративных печатных изданиях и в новостной ленте корпоративного портала регулярно освещаются успехи и достижения сотрудников МТС).
- Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» - система премирования работников направлена на достижение общекорпоративных целей, взаимосвязана с системой ключевых показателей деятельности и создает дополнительную заинтересованность работников в повышении эффективности общей работы.
- Розничная сеть «Магнит» - мотивация с помощью премий (конкурс «Лучший сотрудник»; любые поступившие от сотрудников инициативы и инновации в обязательном порядке изучаются. Авторам проектов, получивших поддержку идейного комитета, выплачивается премия.); компания оказывает материальную помощь в сложных жизненных ситуациях, предоставляет сотрудникам и членам их семей бесплатные и льготные путевки в санатории и дома отдыха.

- 
- Спортмастер - сеть спортивных магазинов - дополнительная плата (премии, надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за условия труда, совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, оплата или компенсация за отпуск и т.д. Нематериальные стимулы состоят из социально-психологических (дружеская атмосфера в рабочем коллективе, взаимопонимание с начальством) и творчески-профессиональных (содержание работы, возможность самореализации, возможность получать новые знания, возможность карьерного роста, полезность работы для окружающих).
  - ОАО Газпром - система годового бонуса, программа участия руководящих работников в уставном капитале, система поощрения их государственными наградами Российской Федерации, наградами Минэнерго России и ПАО «Газпром».

# Примеры мотивации и стимулирования персонала в зарубежных организациях

- Google - высокая зарплата, а также компания оплачивает своим сотрудникам медицинское и пенсионное страхование, бесплатное питание, массаж, оздоровительные центры и спорткомплекс с катком для хоккея на роликах и баскетбольной площадкой, поддержка семей работников, конференции проходят на крыше офисного центра, на лежаках и креслах из бамбука и т.п.
- Coca-Cola – финансовое стимулирование, награждение призами лучших сотрудников, розыгрыш путевок на отдых, обучение наиболее перспективных сотрудников
- McDonald's - свои программы вознаграждения, участие в розыгрыше призов, чтобы выиграть поездку на чемпионат мира, каждый месяц все сотрудники 10% лучших ресторанов по тайной оценке клиентов получают бонус 50 пенсов за каждый час, отработанный за двухнедельный период и тд.

- 
- Apple – помимо материальной мотивации, компания предоставляет скидку в размере 25% на покупку продукции, компания позволяет будущим матерям брать четырехнедельный полностью оплачиваемый отпуск перед родами, а также 14-недельный отдых после родов, который, разумеется, также оплачивается в полном объеме, бесплатное пиво и закуски в собственном пивном баре компании, Apple приглашает различных знаменитых музыкантов, посещение спортзала, новые сотрудники компании получают 12-дневный оплаченный отпуск и тд.
  - Facebook –поощряют работу из дома, предлагают отличную еду, подарки и бесплатную доставку на работу, автобусы с бесплатным Wi-Fi, бесплатные билеты на поезда, автомобильный парк, фитнес-центр, комната видеоигр, кинотеатр, полиграфия, площадка для скейтбординга, и бесплатный прокат велосипедов и тд.

Для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.