

4. Васяйчева В.А. Майнд ребалансинг как фактор обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2024. Т. 15. № 1. С. 32-38.
5. Ступина А.А. Пути совершенствования системы привлечения и удержания молодых специалистов // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 1 (17). С. 366–372.
6. Родина В.Н. Системный подход к управлению текучестью квалифицированных кадров // Экономика и предпринимательство. 2015. № 4–2 (57). С. 608–611.
7. Фатеева Н.Б. Инновации в сфере комплектования персонала // Аграрный вестник Урала. 2014. № 5 (123). С. 98–100.
8. Лазакович К.Е. Разработка программы выявления и обучения талантливых сотрудников организации // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 787–791.
9. Мамедова С.Н., Васяйчева В.А. Развитие персонала и повышение его профессиональной квалификации в целях обеспечения кадровой безопасности российских организаций в глобальной экономике / Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации. Сборник научных трудов XVII Международной научно-практической конференции. Белгород, 2023. С. 148-151.
10. Васяйчева В.А. Механизм майнд фитнеса с элементами ребалансинга // Международный научно-исследовательский журнал. 2023. № 11 (137). [Электронный ресурс] URL: <https://research-journal.org/archive/11-137-2023-november/10.23670/IRJ.2023.137.159> (дата обращения: 17.10.2024).
11. Рамбургер А.К. Зарубежный опыт планирования и прогнозирования потребности в персонале организации // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2019. № 1. С. 106–113.

ВЫЯВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА

С.В. Маренич

Научный руководитель Н.В. Соловова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Текущая геополитическая обстановка и экономические санкции обусловили трудности организации бизнес-процессов для российских компаний. Нестабильность на внешних рынках и ограничения привели к необходимости перестройки организации бизнеса в различных отраслях, в том числе в сфере обслуживания и ремонта конкретных марок техники и оборудования.

ООО "Арго-Моторс" переориентировало свою деятельность, ранее ориентированную на продажу немецких автомобилей Audi, на китайский бренд GAC в связи с санкционными ограничениями. Отсутствие инструментов нематериальной мотивации в настоящее время ограничивает самореализацию персонала, удовлетворяющего лишь базовые потребности, в связи с этим возникла необходимость разработки мероприятий, влияющих на мотивацию и эффективность труда сотрудников.

Мотивация персонала - это ключевой аспект успешного управления людьми в организации. Сущность этого понятия заключается в том, какие внутренние и внешние факторы могут стимулировать работников к достижению поставленных целей и повышению эффективности работы. Понимание и управление мотивацией персонала играют важнейшую роль в создании эффективной и продуктивной команды, способной преодолевать трудности и достигать успеха [1].

Удовлетворенность сотрудника – это комплексное понятие, включающее в себя и мотивационную удовлетворенность, и лояльность, и профессиональные установки относительно компании и занимаемой должности, и соотношение ценностных составляющих компании и сотрудника, доверие к организации [2].

Ученые, фокусируясь на эффективности, рассматривают ее преимущественно как результативность деятельности, измеряемую производительностью и продуктивностью.

Эффективность — относительный эффект, результативность процесса, операции, проекта, определяемые как отношение эффекта, результата к затратам, расходам, обусловившим, обеспечившим его получение [3].

При управлении социально-психологическими процессами в организации недостаточное внимание уделяется таким психологическим факторам как удовлетворенность трудом, реализация мотивационных инструментов управления, ценностных и карьерных ожиданий. Учет этих факторов, наряду с ведущими объективными показателями, может обеспечить более полное понимание эффективности работы сотрудников.

Если учесть психологические факторы, то можно выразить определение эффективности сотрудника в виде формулы [4, с. 110]:

$$\text{Эф} = \text{Пр} + \text{Уд}, \quad (1)$$

где Эф — эффективность, Пр — продуктивность, производительность сотрудника, Уд — удовлетворенность сотрудника.

Эффективность труда обусловлена применением материальных и нематериальных инструментов мотивации. Мотивация выступает в роли основного фактора, активизирующего производительность. Она должна обладать симбиотическим характером, учитывая индивидуальные особенности работников и предполагая комплексность мер.

Стоит отметить, что коллектив организации ООО "Арго-Моторс" во многом держится на коллективной привязанности, так как многие сотрудники пришли в организацию из одного университета и имеют однонаправленную подготовку.

Рассмотрим основные проблемы персонала, выявленные в ходе анализа ООО «Арго-Моторс»:

1. высокая текучесть кадров в отделе первичной коммуникации с клиентом;
 2. повышенная редукция личных достижений;
 3. отсутствие прозрачной коммуникации руководящего состава и подчиненных;
- Нами предложен перечень мероприятий по профилактике кадровых проблем.

1. Корпоративный тренинг "Эффективные коммуникации в команде" направлен на повышение коммуникативных навыков, информированность о стратегии организации и формирование более открытой атмосферы. Однако продолжительный эффект курса зависит от внедрения и поддержки выработанных практик. Организация тренинга может осложниться, а его формат может не подойти всем сотрудникам. Дополнительными рисками являются некомпетентность тренера, недостаточная мотивация участников и отсутствие внимания к коммуникации с руководством;

2. Образовательный тренинг "Преодоление преград саморазвития" ориентирован на повышение самомотивации, развитие навыков самоорганизации и укрепление уверенности сотрудников. Однако его эффективность может быть ограничена из-за отсутствия четкой формулировки цели и рисков непрактичности полученных знаний. Сложность изменения устоявшихся моделей поведения требует значительных усилий, а отсутствие гарантии изменения поведения и потенциальные проблемы с качеством проведения или интерпретацией концепции саморазвития представляют собой дополнительные риски.

3. Чат-бот первичной обработки запросов снижает нагрузку на персонал, обеспечивает круглосуточную доступность и повышает скорость обслуживания. Тем не менее, его внедрение требует финансов и не исключает текучесть кадров. Возможна

неспособность бота обрабатывать все клиентские запросы, приводящая к недовольству. Важна качественная интеграция с системой обслуживания клиентов.

Таким образом, выявление корреляций между мотивацией сотрудников и удовлетворенностью работой является фундаментальной основой в управлении эффективностью труда.

Список использованных источников

1. Рыбакова Ю. Соотношение понятий «Мотивация» и «Стимулирование» труда // Вестник МГУП. 2013. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-motivatsiya-i-stimulirovanie-truda> (дата обращения: 02.03.2024).
2. Балашова Н.В. Организационная культура: учебное пособие. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. 234 с.
3. Большой экономический словарь / А. Н. Азрилиян, х О. М. Азриелян, Е. В. Калашникова, О. Квардакова. М.: Институт новой экономики, 2010. 1472 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 825 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОММУНИКАЦИОННЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ

А.П. Пчелякова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В современном мире, где скорость и эффективность играют решающую роль, коммуникация становится не просто инструментом обмена информацией, а ключевым фактором, определяющим успех любого предприятия. Налаженная система взаимодействия между сотрудниками и руководством способна повысить мотивацию, улучшить координацию действий и, как следствие, значительно увеличить производительность труда.

Производительность труда - это не просто количество произведенной продукции за определенное время. Это результат, который напрямую зависит от того, как сотрудник ощущает себя на работе и насколько комфортно ему взаимодействовать с коллегами.

В основе высокой производительности лежит эффективная коммуникация. Когда сотрудники чувствуют себя частью команды, понимают задачи и цели, а также имеют возможность свободно обмениваться информацией и идеями, они мотивированы работать эффективнее.

Производительность труда - это плодотворность, результативность конкретного труда. Она измеряется количеством выполненной работы за определенный период времени, либо количеством времени, затраченного на выполнение конкретной задачи. Чем меньше времени требуется на выполнение задачи, тем выше производительность труда [1].

Важно понимать, что рост производительности не всегда достигается за счет увеличения интенсивности работы. Часто более эффективно увеличить сложность задачи, что позволит сотруднику развиваться и получать более высокие результаты. Однако это возможно только при условии, что у сотрудника есть все необходимые ресурсы и поддержка для выполнения задач [2, 3].

В основе повышения производительности труда лежит повышение ответственности и заинтересованности сотрудников в результате своей работы. И здесь коммуникация играет ключевую роль. Создавая атмосферу открытого и уважительного общения, мы позволяем