

## СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Жданько И.Э.

*Научный руководитель – Корзун С.Е.*

Процесс производства требует качественной работы многочисленных сотрудников, действия которых должны быть хорошо организованы и структурированы. Для того, чтобы обеспечить их качественную работу необходимо не только обучить их соответствующими профессиональными навыками, но и придать им определенный стимул к работе.

Мотивация – это побуждение человека к определённым действиям. К основным способам мотивации на производстве на малых и средних предприятиях можно отнести:

1) **Значимость работы.** Надо объяснить сотруднику, что его работа имеет определённую ценность, что она много значит. Например, представим себе следующую ситуацию: человек трудится на предприятии, которое производит крепления для крыльев самолётов. Каждый день он продельвает одну и ту же работу по их изготовлению, он от неё устает и стимул делать работу добросовестно, с полной ответственностью, постепенно пропадает. Но эти крепления используются для строительства самолётов и от их качества зависит надежность их конструкции. Если сотруднику доходчиво объяснить, что от качества его работы зависят жизни людей, которые летают в самолётах, вероятность, что он будет делать работу добросовестно, возрастет. Ведь он теперь не просто делает крепления, он делает самолёты, несет ответственность за безопасность людей.

2) **Разнообразие работы.** Если человек день изо дня делает одно и то же действие, то рано или поздно ему это надоест. Важно вносить что-то новое. Например, можно изменить способ работы, который, к тому же, может оказаться более эффективным. Работнику будет приятно, если обеспечить его новым снаряжением. Конечно это несет дополнительные издержки, но деньги не будут потрачены впустую: сотрудники будут видеть что вносятся какие-то коррективы. Они будут работать уже в других условиях, что внесет разнообразие. Главное - не оставлять человека долго в одних и тех же условиях, не заставляя его делать одно и то же на протяжении долгого периода времени. Совсем не обязательно каждый день вносить что-то новое, просто периодически надо делать какие-то изменения. Раз в месяц, в пол года или даже год, это зависит от обстановки на производстве.

3) **Предоставление сотрудникам услуг или продукции компании, в которой они работают, по оптовым ценам.** Если ваше предприятие

производит компьютеры, важно предоставить сотрудникам возможность их покупки по сниженной стоимости. Предприниматель при этом ничего не теряет. Чтобы сотрудник приобрел у него компьютер по розничной цене, предприниматель сперва должен выплатить ему необходимую сумму в качестве зарплаты, а при этом придётся заплатить некоторые налоги. Более того, если сотрудник будет покупать продукцию фирмы, в которой он трудится, по розничной цене, не факт что он выберет товар именно этой фирмы, а не продукцию конкурентов. И самое главное – работнику будет приятно, что у него будет такая возможность сэкономить деньги. Он это будет ценить, это будет определенным стимулом к работе, мотивацией для него.

4) Поощрение различных достижений. Важно проводить в компании награждения лучшего сотрудника месяца. Каждый раз необходимо придумывать новые награды и поощрения. Процесс поощрения не должен стать привычным делом, не вызывающим никакого удовольствия. Необходимо поздравлять сотрудников с Днём Рождения. Это сделать совсем не сложно, а им будет приятно. Они будут видеть, что о них не забыли, что компания их ценит. Важно отмечать различные праздники компании, организовывать банкеты. Но ни в коем случае не заставлять работников приходить туда. Надо давать им свободу, пускай отдыхают по своему желанию, а не потому что их заставляют. Большое значение имеют денежные поощрения и повышение зарплаты за заслуги.

5) Предоставление карьерного роста. Повышение квалификации, получение новой должности и т.д. Если сотрудники будут понимать, чего они могут добиться, то они будут работать усерднее и более качественно, чтобы достичь этого. Кстати говоря, у Генри Форда в компании каждый сотрудник начинал свой путь с должности уборщика. Все последующие менеджеры, директора и управляющие начинали с того, что мыли полы. Человек, который устраивался на работу в его компанию уборщиком, знал, что он может стать директором, если будет добросовестно работать. Его уважали и он не чувствовал себя униженным на данной должности перед остальными, потому что знал что все в этой компании начинали как он.

От себя добавлю, что необходимо поддерживать сотрудников различными льготами, такими как бесплатное питание, оплата транспорта и другие. Оплачивать сотрудникам медицинское и пенсионное страхование. Но этим не ограничиваемся. Стремиться к тому, чтобы поддерживать своих сотрудников во всём. Обеспечивают защиту не только в финансовой и социальной, но и в физической и эмоциональной сферах жизни. Предоставлять необычные услуги. Например, предоставление

сотрудникам бесплатного массажа, чем не смогут похвастаться другие компании. Так же сделать программу поддержки семей. В соответствии с этой программой, сотрудникам, у которых родился ребенок, предоставлять дополнительный отпуск и денежные выплаты.

Таким образом, чтобы мотивировать сотрудников для качественной работы на производстве, необходимо объяснить им что их работа имеет определённую значимость, что она важна, сделать её разнообразной, постоянно вносить что-то новое, чтобы сотрудник не устал от однообразия. Необходимо поддерживать сотрудников льготами и поощрениями, как денежными, так и на словах, устраивать различные банкеты, обеспечить им должный отдых и свободу. А так же предоставить им возможность роста и продвижения в компании. Все это позволит сотрудникам компании чувствовать себя комфортно на рабочем месте и сосредоточиться на качественной работе и достижении целей, как собственных, так и целей компании.

## **ИНТЕРМОДАЛЬНЫЕ ГРУЗОВЫЕ ПЕРЕВОЗКИ**

**Иванова А.Ю.**

*Научный руководитель – Филиченко А.Е.*

В современных условиях совершенной конкуренции на рынке транспортных услуг становится все более актуальным повышение экономической эффективности деятельности перевозчиков и экспедиторов. Одним из решений данной проблемы является организация интермодальных грузоперевозок.

Интермодальная грузоперевозка представляет собой систему доставки груза «от дверей до дверей» с использованием нескольких видов транспорта (в большинстве случаев сначала груз перемещают железнодорожным транспортом, а затем до пункта назначения – на автомобиле). Основной составляющей перевозок данного типа является интермодальная грузовая единица, которая предполагает таможенное пломбирование на основе международных требований, исключающих доступ к грузу без срыва пломбы. Для выполнения данных требований используются контейнеры международного стандарта ISO.

Сущность интермодальных грузоперевозок заключается в точной их организации, единстве всех частей транспортной цепи, использовании единого документа для осуществления перевозки, возможности доставки груза в любую страну, контроль осуществления процесса перевозки одним экспедитором.

Организация интермодальной грузоперевозки предполагает, что экспедитор обеспечивает подачу транспорта к месту отгрузки в срок,