

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2024, Том 9, № 3 / 2024, Vol 9, Issue 3 <https://wcj.world/issue-3-2024.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/01PSMZ324.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Глушко, А. Н. Исследование мотивации менеджеров транспортно-логистических компаний как фактор управления производительностью труда / А. Н. Глушко, О. Ю. Дорогина // Мировые цивилизации. — 2024. — Т. 9. — № 3. — URL: <https://wcj.world/PDF/01PSMZ324.pdf>

For citation:

Glushko A.N., Dorogina O.Yu. Research of managers motivation in transport and logistics companies as a factor of labour productivity management. *World civilizations*. 2024; 9(3): 01PSMZ324. Available at: <https://wcj.world/PDF/01PSMZ324.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159

Глушко Алексей Николаевич

Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского, Москва, Россия
Профессор кафедры экономической психологии и психологии труда
Доктор психологических наук, профессор
Заслуженный врач РФ
E-mail: aglushko@yandex.ru

Дорогина Ольга Юрьевна

Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского, Москва, Россия
Аспирант кафедры экономической психологии и психологии труда
E-mail: doroginao@yandex.ru

Исследование мотивации менеджеров транспортно-логистических компаний как фактор управления производительностью труда

Аннотация. В статье рассматривается вопрос целесообразности включения психологической оценки мотивации труда менеджеров в направления работы системы управления персоналом транспортно-логистических компаний, испытывающих в настоящее время дефицит кадров и увеличение нагрузки в связи с происходящей мощной трансформацией транспортной отрасли в целом. Показана актуальность вопроса исследования психологического аспекта мотивации труда с целью повышения производительности труда логистов посредством адресного применения методов материальной и нематериальной стимуляции (по итогам формирования групповых мотивационных профилей, составления индивидуальных мотивационных «карт» ключевых сотрудников). Предлагается комплексное исследование мотивации субъекта труда, включающее как экономическую, так и социальную направленность оценки, что позволит осуществлять системный подход к мотивации персонала. В социальном аспекте оценку мотивации представляется проводить с применением психодиагностических методов, а также подхода по изучению мотивации относительно профессиональных позиций (ролей) работника, разработки матриц оценки форм и методов развития мотивации труда логистов. Системный подход в управлении мотивацией труда персонала может быть реализован в программах аттестации логистов с комплексной оценкой мотивации персонала. Данные инструменты повышения производительности труда могут осуществляться без значительных материальных затрат, что значимо для осуществления рационального использования финансовых ресурсов организации.

Ключевые слова: транспортная сфера; производительность труда; оценка мотивации труда; менеджеры-логисты; система управления персоналом

Введение

Задача повышения производительности труда является одной из приоритетных для российской экономики, которая в настоящее время проходит этап значительных изменений системы торгово-экономических отношений во внешнем экономическом пространстве. Транспортный сектор, как один из основных ее отраслей, осуществляет внутренние и внешнеэкономические связи, обеспечивающие пространственно-территориальное единство страны. От уровня его эффективности зависит функционирование всех отраслей экономики.

Целью данной работы является показать целесообразность включения в мероприятия по работе с персоналом транспортно-логистических компаний оценки психологического аспекта мотивации субъекта труда, отражающей направленность внутренней мотивации, как стратегической составляющей эффективного выполнения трудовой деятельности.

Задачи отразить актуальность изучения вопроса оценки мотивационной сферы личности менеджеров с целью повышения производительности труда работников транспортно-логистической сферы, показать место оценки мотивации в системе управления персоналом, определить направления дальнейших разработок в подходах по изучению мотивации труда.

Управленческая деятельность по формированию трудовой мотивации и профессиональному развитию субъекта труда помогает решить ряд государственных задач, которые были поставлены перед отраслями экономики ранее и не потеряли своей актуальности сегодня¹. В 2024 году в Послании к Федеральному Собранию Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин сказал, что в нынешней для страны ситуации «...критически важно кардинально повысить производительность труда – это одна из ключевых задач»².

Введенные 2 года назад недружественными странами экономические санкции и ограничительные меры в отношении российских перевозчиков привели к некоторой переструктуризации транспортной отрасли и стремительному изменению направлений транспортировки основных видов экспортных грузов. Для достижения этих целей государством разработаны и осуществляются мероприятия с применением различных экономических механизмов по управлению имеющимися у него ресурсами. Кадровый ресурс, как один из основных, с целью обеспечения высокой производительности труда, роста операционной эффективности и конкурентоспособности как отдельной транспортно-логистической компании (либо предприятия, в состав которого входит отдел логистики), так и транспортной отрасли в целом, требует разработки новых и усовершенствование существующих подходов в его управлении.

В работах по психофизиологии и психологии широко исследовался вопрос повышения уровня работоспособности субъекта труда, выявления факторов, способствующих достижению данной цели. Одним из таких факторов является высокий уровень мотивации и вызываемое им эмоциональное напряжение. Таким образом, формирование системы (либо направления) мотивации труда в организации, а также периодическая комплексная оценка мотивации субъекта труда всегда является актуальным

¹ Послание Президента Федеральному собранию 20 февраля 2019 года // Президент России. — URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/59863> (дата обращения: 03.03.2024).

² Послание Президента Федеральному собранию 29 февраля 2024 года // Президент России. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/73585> (дата обращения: 03.03.2024).

направлением работы менеджеров по персоналу с целью осуществления управления производительностью труда [4].

В качестве предпосылок к пересмотру некоторых подходов управления кадрами транспортно-логистических компаний перечислим изменения, произошедшие за последние несколько лет и отражающие состояние социально-экономической сферы и рынка труда на сегодняшний день.

Так, за последние два года активное бюджетное стимулирование первоочередных отраслей, связанных с ОПК, импортозамещением и логистикой, обеспечило преодоление экономического кризиса 2022 года, но, в то же время, принесло такие негативные последствия как рост инфляции, «перегрев экономики» и кадровый дефицит.

Действия санкций в отношении нашей страны ограничивают возможности российской экономики, в данное время, одномоментно справиться с возникшим дефицитом бюджета. В силу ограниченного количества источников финансирования дефицита бюджета, средства, которые выделяются государством, требуют рационального использования как при планировании и разработке стратегических программ, так и при их реализации участниками.

Обострение кадрового кризиса отразилось в отдельных отраслях нехваткой персонала 30–40%. Во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 26 июня 2022 г. № Пр-1114³ начата реализация работы по развитию транспортно-логистических коридоров и формированию сети транспортно-логистических центров. Это потребовало привлечение в отрасль дополнительной рабочей силы. Срок закрытия вакансий в логистической сфере увеличился в полтора раза (от 1 до 3 мес.)⁴. Также причинами дефицита кадров экспертами называются низкая рождаемость в 1990-х., отток рабочей силы в смежные сегменты и рост объема проводимых операций. Из-за возникшей конкуренции за кадровые ресурсы работодатели вынуждены повышать заработную плату. Ее увеличение в 2024 году прогнозируется участниками рынка в пределах еще 20–30%, что накладывает немалую финансовую нагрузку как на отдельные предприятия, компании, так и на всю отрасль в целом⁵. Данный факт предполагает более широкое применение методов нематериальной мотивации производительности труда при управлении кадровыми ресурсами.

Освоение новых направлений логистики, переход рабочих операций в сферу интернет-пространства, увеличение объемов оказываемых услуг определяет на сегодняшний день запрос работодателя на привлечение и удержание квалифицированных и мотивированных на результат специалистов. А прогнозируемая в ближайшем будущем роботизация логистической отрасли и максимальное внедрение в ее производственные процессы it-технологий, закономерно потребует сокращения штатов сотрудников, отбор лучших, подбор и профессиональное сопровождение специалистов по логистике.

В борьбе за ценных сотрудников менеджерам по персоналу, для заполнения качественными кадровыми ресурсами системы обеспечения операционной эффективности организации, потребуется ориентироваться на потребностно-мотивационную сферу личности работника для адресного построения индивидуальных «мотивационных карт»,

³ Поручения Президента // Президент России. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/items/topic/1/desc> (дата обращения: 10.03.2024).

⁴ Им любые дороги дороги // Коммерсантъ. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6464814> (дата обращения: 16.02.2024).

⁵ Козлова Т. Дефицит кадров в логистике: как привлечь сотрудников в компанию // РБК. — URL: <https://companies.rbc.ru/news/Mo9QNKDpbs/defitsit-kadrov-v-logistike-kak-privlech-sotrudnikov-v-kompaniyu/> (дата обращения: 10.02.2024).

общей системы мотивации и стимулирования субъекта труда. Трудовая мотивация является процессом выбора и обоснования личностью субъекта труда форм своего участия в производстве для удовлетворения потребностей. Поэтому при осуществлении оценочных мероприятий (отборе, подборе, кадровом планировании, профессиональном сопровождении, при выстраивании системы мотивации организации и др.) будет необходимо наравне с оценкой экономических показателей эффективности работника, исследовать личностные особенности субъекта труда, его профессионально-важные качества и особенности мотивационной сферы [1; 3].

Таким образом, для выполнения поставленных перед транспортно-логистической сферой задач, в действующих условиях, необходима разработка новых и совершенствование уже существующих подходов по работе с кадрами в направлениях оценки персонала, управлению трудовой мотивацией и профессиональным развитием субъекта труда, практики применения индивидуальных форм работы со специалистами.

Мотивация труда входит в перечень ключевых компетенций каждого работника и требует первоначальной и периодической диагностики. В направлениях кадровой работы изучение мотивации осуществляется в комплексе оценочных мероприятий, носящих системный характер. На этапе найма персонала (отбора кандидата на кадровую позицию), среди таких методов оценки как анализ документов и биографических данных, экспресс-диагностики (по первому впечатлению), контент-анализа, интервью, самопрезентации кандидата, могут быть применены (по добровольному согласию респондента) психодиагностические методы, направленные на изучение базовой и конкретной мотивацию к труду, мотивационного профиля кандидата или определение типа мотивации работника [6; 7].

Оценка трудовой мотивации уже работающих в транспортно-логистической компании сотрудников носит периодический характер, часто со значительным преобладанием оценки по критериям экономической эффективности. Как правило, для оценки выбираются показатели KPI, выстраивается рейтинг, присваиваются категории, по результатам которых осуществляется вознаграждение работника за трудовые усилия (переменная часть заработка). Здесь чаще применяются методы материальной мотивации труда [2; 5].

Социальный аспект оценки, заключается в осуществлении контроля по показателям текучести кадров, определении удовлетворенности персонала трудом и, намного реже, менеджерами по персоналу или внешними экспертами, производится изучение структуры трудовой мотивации субъекта труда. Между тем, измерение трудовой мотивации, изучение ее психологического аспекта, позволяет качественно осуществлять такие управленческие функции как организация труда (при формировании рабочих команд), обучении и развитие персонала (выбор форм и видов обучения, повышение квалификации, карьерные ориентации), формирование кадрового состава (расстановка, персональное кадровое планирование), аттестацию персонала (оценка, планирование профессионального и карьерного роста), выстраивание благоприятного социально-психологического климата (предотвращение конфликтов), что способствует повышению производительности труда и общей операционной эффективности организации [2; 5].

Исходя из вышесказанного, диагностические мероприятия по изучению психологического аспекта мотивации субъекта труда, ее направленности, необходимо включать в комплекс системной оценки персонала для построения индивидуальных мотивационных «карт» ключевых сотрудников, формирования групповых мотивационных профилей и соответствующих им систем стимулов. В этом направлении необходима

разработка новых подходов и предложений по организации проведения системной оценки мотивации специалистов по логистике: разработка комплексных программ оценки персонала (аттестации субъекта труда), изучение мотивации относительно профессиональной позиции работника, разработка матриц оценки развития мотивации труда логистов.

Данные инструменты повышения производительности труда, направленные на социально-психологическую составляющую производственного процесса. Их внедрение и реализация в системе управления кадровыми ресурсами могут осуществляться без значительных материальных затрат, что является значимым фактором при выборе методов повышения производительности труда, а также решают ряд задач, стоящих перед транспортно-логистической сферой.

Заключение

Основными целями системы управления организации являются обеспечение роста производительности труда и повышение уровня конкурентоспособности компании. Мощная трансформация логистической системы, происходящая в настоящее время, требует внесения корректировок в подходы по организации работы с персоналом данных организаций. Нехватка современных кадров в данной отрасли, конкуренция среди участников рынка за персонал, вынужденное повышение заработной платы в условиях экономии финансов диктуют разработку иных подходов к мотивированию субъекта труда. В связи с этим, в направлениях работы с персоналом необходим учет личностных особенностей работающего человека, включения оценки психологического аспекта трудовой мотивации персонала в комплексные оценочные мероприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Диянова, З. В. Общая психология. Личность и мотивация. Практикум: учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — М.: ЮРАЙТ, 2023. — 139 с.
2. Земленая, В. А. К вопросу оценки эффективности системы персонала организации: критерии, методы, показатели // Меридиан. — 2019. — № 11 (29). — С. 51–53.
3. Иванова, Н. Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н. Г. Иванова, Н. Н. Белухина; Ульянов. гос. техн. ун-т. — Ульяновск: УлГТУ, 2018. — 136 с.
4. Методика и техника экспериментальных исследований операторской деятельности. — М.: Наука, 1989. — 175 с.
5. Озерникова, Т. Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности / Т. Г. Озерникова. — Иркутск: изд-во БГУ, 2016. — 183 с.
6. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах / Н. В. Самоукина. — Изд-во «Русская школа управления», 2019. — 160 с.
7. Трапицын, С. Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; Под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — М.: Юрайт, 2022. — 314 с.

Glushko Alexey Nikolaevich

Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: aglushko@yandex.ru

Dorogina Olga Yurievna

Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: doroginao@yandex.ru

Research of managers motivation in transport and logistics companies as a factor of labour productivity management

Abstract. The article considers the issue of expediency of including the psychological assessment of managers' labor motivation in the directions of work of the personnel management system of transport and logistics companies, which are currently facing a shortage of staff and an increased workload due to the ongoing significant transformation of the transportation industry as a whole. The relevance of the study of the psychological aspect of labor motivation in order to increase the productivity of logisticians has been demonstrated. This can be achieved through the targeted application of methods of material and non-material incentives (based on the formation of group motivation profiles and the development of individual motivational “maps” for key employees). A comprehensive study of employee motivation is proposed, taking into account both the economic and social aspects of the assessment, which will allow for a systematic approach to employee motivation. In the social aspect, it is proposed that the assessment of motivation should be carried out by means of psychodiagnostic methods, an approach to the study of motivation in relation to the professional roles of employees, and the development of evaluation matrices for methods and forms of motivation development for logistics professionals. The systems approach to employee motivation management can also be implemented in logisticians' certification programmes with a comprehensive assessment of employee motivation. These labour productivity tools can be implemented without significant material costs, which is important for the rational use of organisation's financial resources.

Keywords: transport sphere; labour productivity; assessment of labor motivation; logistics managers; personnel management system