

# PERFECTION OF THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM BY THE EXAMPLE OF THE COMPANY "CHOCOLADNITSA"

**Komendantova E.S. (Russian Federation) Email: Komendantova224@scientifictext.ru**

*Komendantova Elena Sergeevna – student,  
FACULTY OF "SOCIAL ENGINEERING",  
MOSCOW AVIATION INSTITUTE NATIONAL RESEARCH UNIVERSITY, MOSCOW*

**Abstract:** *the article describes the current problem of the motivation system at the present time because of the transition to a socially-oriented market, the difference between the concept of "motivation" and the concept of "stimulation" close to it is considered, and the results of the study of the motivation system are given: the concepts of types and methods of motivation are given, And also describes the ways to improve it in most dynamically developing companies in the restaurant business in Moscow, Russian regions and CIS countries - in the company "Chocoladnitsa".*

**Keywords:** *staff motivation, personnel stimulation, material and non-material motivation.*

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ «ШОКОЛАДНИЦА» Комендантова Е.С. (Российская Федерация)

*Комендантова Елена Сергеевна – студент,  
факультет социального инжиниринга,  
Московский авиационный институт Национальный исследовательский университет, г. Москва*

**Аннотация:** *в статье описывается актуальная проблема системы мотивации в настоящее время из-за перехода к социально-ориентированному рынку, рассмотрено различие понятия «мотивация» с близким к нему по значению понятием «стимулирование» и приведены результаты исследования системы мотивации: даны понятия видов и методов мотивации, а также описаны способы ее совершенствования в одной из самых динамично развивающихся компаниях в сфере ресторанного бизнеса в Москве, регионах России и странах СНГ - в компании «Шоколадница».*

**Ключевые слова:** *мотивация персонала, стимулирование персонала, материальная и нематериальная мотивация.*

В настоящее время, когда говорят о заинтересованности работников в повышении производительности своего труда, используют такие термины, как: «мотивация» и «стимулирование», считая их близкими по значению синонимами, хотя данные понятия имеют различия.

Так, стимулирование рассматривается как процесс воздействия на человека потребностно-значимого для него внешнего предмета, который побуждает к определенным действиям.

Мотивацию же рассматривают как процесс эмоционально-чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета, то есть это внутренний психический механизм человека.

Американский ученый, Майкл Мескон, в своем знаменитом труде «Основы менеджмента» дает определение мотивации через стимулирование: «Мотивация – процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации» [1].

В менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты, так как для достижения высокого результата недостаточно просто набора опытных специалистов, а важно организовать их деятельность, замотивировать их для того, чтобы каждый из работников смог представить результат труда высокого качества. Главная цель системы мотивации - это максимальная отдача от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить производительность труда и обеспечить максимальную прибыль для предприятия [2].

Актуальность проблемы исследования заключается в переходе к социально-ориентируемому рынку, что вызывает необходимость создания действенной системы мотивации персонала компании «Шоколадница».

Цель исследования состоит в изучении теоретических основ мотивации и рассмотрении применения системы мотивации сотрудников на практике на примере компании «Шоколадница».

На сегодняшний день сеть кофеен «Шоколадница» – одна из крупнейших и самых динамично развивающихся компаний в сфере ресторанного бизнеса в Москве, регионах России и странах СНГ. «Шоколадница» - это более 200 кофеен в Москве и по всей России и более 5000 сотрудников. 70% менеджерского состава компании – это сотрудники, которые начинали свою карьеру в «Шоколаднице» с позиций официанта или бармена. Компания стремительно набирает обороты, открывая все новые и новые заведения, осваивая новые концепции бизнеса, выстраивая новые направления, поэтому у

сотрудников есть реальная возможность проявить себя, добиться желаемого результата, приобрести бесценный опыт и построить свою карьеру в ресторанном бизнесе. Компания своевременно выплачивает заработную плату, предоставляет бесплатное питание и бесплатную форму своим сотрудникам, а также проводит обучение каждого сотрудника в учебном центре.

В исследовании были использованы следующие методы: анализ документов и литературы для изучения истории развития компании «Шоколадница», ее деятельности, системы мотивации, анкетирование позволяет проанализировать отношение сотрудников к действующей системе мотивации, интервью с директором помогает рассмотреть действующую систему мотивации со стороны управляющего.

В компании «Шоколадница» мотивация сотрудников делится на два вида: материальная и нематериальная. Сеть дает свое собственное определение данным понятиям:

- материальная мотивация — гарантированные денежные выплаты сотруднику за качественно-выполненную работу. Например, «13-я заработная плата», повышение ставки.

- нематериальная мотивация — поощрение сотрудника за качественно-выполненную работу, которое ни каким образом не влияет на его заработную плату. Например, соревнование, уважение, десерт в подарок, скидка на продукцию.

Компания использует положительные и отрицательные методы мотивации. В исследовании также рассматривается процесс демотивации сотрудников и методы по его устранению для улучшения производительности труда, например, личный разговор с работником.

Для того чтобы понять, эффективна ли система мотивации, в компании «Шоколадница» выделяют признаки эффективной и неэффективной системы мотивации. Анализ эффективности системы мотивации сотрудника в процессе трудовой деятельности показывает, что эффективность труда во многих случаях зависит не только от мотивирующих факторов, но и от среды, атмосферы и трудовой этики.

В компании «Шоколадница» выделяют свой жизненный цикл работника, анализируя который, администрация кофейни определяет положение каждого сотрудника и разрабатывает план работы с ними и их дальнейшее развитие или возможное устранение.

#### *Список литературы / References*

1. Основы менеджмента: [Учебник]: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. 3-е изд. М.: Дело, 2004.
2. *Шамрай С.Ю.* Мотивация и стимулирование персонала к повышению эффективности функционирования предприятия // Теория и практика общественного развития. № 4, 2011.