

**МАЛЫШКИНА НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА** - Инструктор фитнес-центра "POSITIVE-STYLE", Магистрант направления «Управление персоналом», Екатеринбург, Россия

## СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ФИТНЕС-ИНДУСТРИИ

**Аннотация.** Статья посвящена развитию нематериальной системы мотивации труда основного персонала фитнес-индустрии, которая активно развивается в последние годы и стала занимать значимое место на рынке потребительских услуг. В связи с динамичным ростом сети фитнес-центров наблюдаются проблемы кадрового обеспечения отрасли, слабо изучены особенности управления персоналом в данной специфической среде бизнеса. В представленных к обсуждению материалах дается краткий обзор понятийного аппарата управления мотивацией персонала, выделяется специфика и состав элементов нематериальной мотивации сотрудников, приводится перечень наиболее распространенных инструментов нематериальной мотивации труда, применяемый в фитнес индустрии. Автор раскрывает результаты пилотажного социологического исследования мотивации сотрудников фитнес-центра Positive Style, которое было проведено в апреле-мае 2017 г. Исследование выявило отношение персонала к уровню заработной платы, социально-психологическому климату в коллективе, взаимоотношениям с руководителями, корпоративным мероприятиям и оплате работодателем обучения. На основе выявленных в процессе исследования проблемных зон представлены предложения по развитию системы нематериального стимулирования сотрудников, рассчитаны затраты на мероприятия, указаны направления дальнейшего исследования.

**Ключевые слова:** мотивация персонала; нематериальная мотивация труда; фитнес индустрия; стимулирование труда; управление персоналом

**МЯКОТИНА АННА ОЛЕГОВНА** - Магистрант направления Управление персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия

## ОСОБЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТАБИЛЬНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА НА ПРИМЕРЕ ООО «СОЮЗ СВЯТОГО ИОАННА ВОИНА» (ТС «ВЕРНЫЙ»)

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы формирования стабильного трудового коллектива на предприятии и различные аспекты текучести кадров. Анализ проведен в супермаркетах торговой сети «Верный», где за пять лет существования разработаны и реализуются наиболее действенные принципы формирования стабильного трудового коллектива, а отдел кадров является одной из эффективных структурных единиц аппарата управления. Прежде всего, автор определил уровень обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Далее было определено соотношение понятий «стабилизация кадрового состава» и «борьба с текучестью персонала», выявлены их не тождественность и взаимосвязь. Далее определены благоприятные для коллектива виды текучести кадров, когда увольняется «балласт» работников, и неблагоприятные, когда увольняются высококвалифицированные и мотивированные сотрудники. Сделан вывод, что необходимо обеспечивать стабильность не всего трудового коллектива, а его кадрового ядра в сочетании с сокращением общей численности работников, так как именно кадровое ядро, оставаясь стабильным, может обеспечить устойчивость трудового коллектива. Указаны основные черты работников, входящих в кадровое ядро. Далее в статье выделены основные принципы системы формирования стабильного трудового

коллектива: обусловленность целям, потенциальные имитации, принцип экономичности, иерархичности, простоты и непрерывности. Наконец, выявлены особенности формирования стабильного трудового коллектива в анализируемой торговой сети.

**Ключевые слова:** трудовой коллектив; текучесть кадров; обеспеченность кадрами; стабилизация кадрового состава; кадровое ядро.

**СТАХЕЕВ СЕРГЕЙ ЛЕОНИДОВИЧ** - Специалист отдела локального маркетинга ООО «Адамас-Ювелирторг», Магистрант ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия

## ПОЧЕМУ СОТРУДНИКИ ОТКАЗЫВАЮТСЯ РАЗВИВАТЬСЯ?

**Аннотация.** Статья посвящена изучению проблемы сопротивления сотрудников организаций профессиональному развитию. Автор изучает данную проблему с точки зрения практического опыта работы российских предприятий. Прежде всего доказывается актуальность темы сопротивления персонала развитию. Далее на примере топ-менеджмента российских предприятий торговли объясняются причины отсутствия желания развиваться: наличие потолка должностного роста, по большей части административный функционал руководителей, открытая кадровая политика, искаженная обратная связь или ее отсутствие. Далее объясняются причины нежелания профессионального развития персонала неруководящих должностей. Автор выявил следующие: нацеленность руководителей на поиск недостатков в работе подчиненных, а не на поощрение хорошей работы; мотивация построена так, что персонал побуждают возвращаться в зону комфорта, а не наоборот; отсутствие тесной производственной связи между руководителями и остальным персоналом. В статье развенчивается миф о том, что недостатки управления персоналом организаций в России связаны с молодостью бизнеса и рынка. Статья может представлять интерес не только для руководителей российских организаций, HR-директоров, но и для научных работников как отправная точка адаптации и развития теорий управления персоналом.

**Ключевые слова:** персонал; управление персоналом; профессиональное развитие; повышение квалификации; сопротивление развитию.

**СУРКОВА ЮЛИЯ ВИКТОРОВНА** - Менеджер отдела АО «Стокман», Магистрант направления «Управление персоналом», Екатеринбург, Россия

## СИСТЕМНОСТЬ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам неденежной мотивации персонала на современных предприятиях в России. Актуальность темы доказывается наличием прямой связи между заинтересованностью работников в конечном результате их деятельности и экономической эффективностью предприятия. Статья написана с целью изучения отечественного и зарубежного опыта применения различных видов и способов нематериального стимулирования. В статье приведены основные меры неденежного стимулирования, применяемые на современных российских предприятиях. Подчеркивается важность учета комплексности, системного характера нематериального стимулирования труда в компании. Предлагается осуществлять нематериальное стимулирование во взаимосвязи с организационными, техническими, психолого-физиологическими, социально-экономическими и общественными мерами по улучшению условий труда на предприятии. Представлены требования к показателям эффективности

деятельности каждого работника с учетом процессного подхода и структурного взаимодействия сотрудников. В заключении автор подчеркивает первичность потребностей в материальном (денежном) стимулировании, важность вопросов неденежного стимулирования в работе руководителей.

**Ключевые слова:** неденежная мотивация; персонал; нематериальное стимулирование; управление персоналом; немонетарная мотивация.

**КОСТОУСОВА ЗОЯ СЕРГЕЕВНА** - Инженер по организации и нормированию труда ООО «Полевской технической сервис», Магистрант направления «Управление персоналом», г. Полевской, Россия

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК СПОСОБ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема закрепления молодых специалистов в организации при помощи построения эффективной системы формирования кадрового резерва. По мнению автора, правильно организованная работа с кадровым резервом, будет снижать текучесть молодых специалистов из организации за счет создания дополнительной мотивации к труду и предоставления новых возможностей для профессионального роста и карьерного развития. Рассмотрены основные цели и этапы создание кадрового резерва в организации. На основе теоретического анализа научных источников выделены основные направления работы на предприятии по формированию кадрового резерва: планирование, отбор, обучение и получение практического опыта. Обсуждаются существующие современные тенденции относительно включения сотрудников в кадровый резерв организации, учет которых будет способствовать планированию карьерного развития сотрудников. Оценивается роль психограммы резервиста при профдиагностическом обследовании с целью формирования состава кадрового резерва. Даны рекомендации по развитию методов обучения резервистов. В заключение исследования автором обоснована необходимость внедрения работы с кадровым резервом для закрепления молодых специалистов в организации, а также даны рекомендации относительно основных направлений работы.

**Ключевые слова:** кадровый резерв; профессиональное развитие; карьера; психограмма резервиста; обучение персонала.

**РУДИК СНЕЖАННА АНДРЕЕВНА** - студент ГМС-15 ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия

## ВЫЯВЛЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ ЛИЧНЫХ ЦЕННОСТЕЙ КАНДИДАТА КОРПОРАТИВНЫМ ЦЕННОСТЯМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема выявления совпадений ценностей кандидата корпоративным ценностям компании. Актуальность и востребованность данной проблемы в современных исследованиях по организационной психологии и в практике управления человеческими ресурсами, по мнению автора, обусловлены тем, что правильно организованная работа по подбору персонала, учитывающая ценностное предложение компании, будет способствовать повышению уровня эффективности организации. В статье обсуждаются существующие подходы к классификации ценностей, а также современные тенденции в сфере подбора персонала, осуществляемого на основе изучения ценностей кандидатов. При помощи теоретического анализа научных источников выделены основные актуальные методы и методики, применяемые для

диагностики ценностей кандидатов; рассмотрены достоинства каждого из методов. В заключение статьи автор обосновывает необходимость изучения ценностей кандидатов, а также указывает на важность правильного формирования ценностного предложения работодателя, определяет достоинства формулировки ценностного предложения работодателя как для кандидатов, так и самого работодателя.

**Ключевые слова:** ценности; корпоративная культура; профессиональная диагностика; подбор персонала; ценностное предложение работодателя.