

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ERNST & YOUNG

В современных условиях повышение мотивации персонала – это один из важнейших аспектов успешности предприятия. В связи с нестабильной ситуацией в мире, разразившимся финансовым кризисом, повлекшим за собой сокращение персонала, многие работники озабочены своим положением.

Главная задача менеджера – сформировать такие подходы в повышении мотивации персонала, которые позволили бы максимально повысить прибыльность деятельности предприятия, соответственно, снизили бы угрозу сокращения работников.

Многие годы руководители считали одним из важнейших факторов повышения мотивации труда именно материальное стимулирование, не учитывали при этом психологические особенности персонала и, в частности, каждого работника в отдельности. С течением времени стало ясно, что материальное стимулирование играет не окончательную роль в повышении мотивации труда.

В настоящее время существует множество проблем, связанных с мотивационной политикой: проблема взаимоотношений с руководством, неудовлетворенность размером заработной платы, условиями быта и труда в целом на предприятии. Главное препятствие на пути решения этих вопросов – нежелание управленческого персонала задумываться об условиях жизни и труда людей, непосредственно создающих прибыль. В рыночных условиях следует уделять особое внимание нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работника. Этим объясняется актуальность выбранной темы.

В данной статье будут рассмотрены методы мотивации, которые применяются компанией Ernst & Young (далее – EY) как пример построения обоснованной и эффективной системы мотивации персонала [1, с. 290].

Компания EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Знания и качество услуг, оказываемых компанией, помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам.

Благодаря постоянной работе по привлечению и карьерному развитию наиболее талантливых студентов и молодых специалистов, EY продолжает удерживать лидирующие позиции среди лучших работодателей. Компания ежегодно проводит многочисленные мероприятия, позволяющие не только подробно ознакомиться с работой EY, но и улучшить знания и навыки в определенных областях, а также принять участие в разнообразных мастер-классах, лекциях и кейс-чемпионатах. Данные инициативы открывают широкий спектр возможностей для начинающих специалистов [2].

Рекрутинг, управление и привлечение самых талантливых лежит в основе видения компании.

С этой целью ориентация компании заключается в следующем:

- привлечение наиболее талантливых людей: предоставление необходимых средств, инструментов для увеличения их производительности;
- создание благоприятной рабочей атмосферы: готовность выслушать предложения сотрудников по улучшению рабочей среды;
- возможности для развития: обучение непосредственно на рабочем месте помогает в быстром продвижении по карьерной лестнице, кроме этого используются специальные тренинги для сотрудников;
- предоставление опыта сотрудникам: чем дольше специалист работает в компании ЕУ, тем больше неоценимого опыта он получает для дальнейшей профессиональной и личной жизни.

В компании работают разные люди и объединением их точек зрения, знаний, опыта можно совершенствовать существующие идеи.

Также система обучения компании дает большие возможности для развития. С первого дня ответственность за свою деятельность и дальнейшую карьеру лежит полностью на сотруднике.

В основе культуры компании лежит развитие персонала. Помимо технической подготовки к выполнению различного рода задач, также развиваются навыки делового общения. Это происходит благодаря проработанной структуре выполнения задач и тесному взаимодействию между сотрудниками. Одновременно с этим компания предоставляет свободу персоналу и позволяет выбирать направление дальнейшей карьеры [3].

Формирование корпоративной культуры, нацеленной на привлечение и раскрытие потенциала перспективных специалистов, является залогом высокого качества обслуживания клиентов. Особое внимание уделяется следующим трем ключевым элементам корпоративной культуры, которые являются наиболее значимыми как для клиентов, так и для сотрудников:

- *создание равных возможностей*: привлечение на работу перспективных сотрудников, а также открытое и внимательное отношение к мнению каждого члена коллектива. Это помогает не только привлечь и сохранить в штате самых талантливых специалистов, но и наладить эффективную работу как внутри организации, так и с клиентами;
- *развитие сотрудников*: обучение и наставничество являются фундаментальными принципами подхода компании, разработка специальных программ для профессионального развития руководителей;
- *вовлеченность*: стремление к тому, чтобы все сотрудники получали удовлетворение от своей работы и от общения с коллегами, чувствовали себя комфортно в коллективе и могли развиваться в профессиональном и личностном плане.

Для того, чтобы сотрудники принимали активное участие в жизни компании, используется целый ряд инициатив:

- привлечение процессу проведения наиболее значимых внутрикорпоративных изменений;
- внимательное отношение к индивидуальности каждого члена коллектива;
- выражение личной благодарности за хорошо выполненную работу.

Одной из таких инициатив является международная программа признания и поощрения *«Better begins with you»*, позволяющая по достоинству оценить заслуги со-

трудников, которые ежедневно в своей работе помогают клиентам, коллективу, компании и обществу в целом [4].

Таким образом, было выявлено, что практическая функция мотивации состоит в подборе различных способов и методов эффективного воздействия на персонал в целях его ориентации на результативную деятельность с учетом мотивационных установок работников и их профессионального и личного потенциала.

Эффективность той или иной мотивационной системы в практической деятельности во многом зависит от органов управления, хотя за последние годы сделаны определенные шаги к повышению роли самих предприятий к разработке собственных систем мотивации, которые на конкретном отрезке времени позволяют претворять в жизнь стоящие перед предприятиями цели и задачи в условиях рыночных отношений.

Компания EY создала сбалансированную систему мотивации, в результате чего организация привлекает и удерживает квалифицированные кадры и за счет этого поставляет на рынок качественные услуги.

Список использованных источников

1. Рахимова, Б. Х. Мотивация персонала / Б. Х. Рахимова, М.А. Бетилгириев // Наука и современность. – 2013. – №24. – С. 290-295.

2. Официальный сайт компании EY: новости [Электронный ресурс]. – М. – 2016. Режим доступа: <http://www.ey.com/RU/ru/Newsroom/News-releases/news-ey-challengelenge-best-company-awards-2015>. – Дата доступа: 02.04.2016.

3. Официальный сайт компании EY: карьера [Электронный ресурс]. – Лондон. – 2016. Режим доступа: <http://www.ey.com/GL/en/Careers/Students/The-EY-difference/Students-The-EY-difference#fragment-2-na>. – Дата доступа: 02.04.2016.

4. Официальный сайт компании EY: о нас [Электронный ресурс]. – М. – 2016. Режим доступа: <http://www.ey.com/RU/ru/About-us/Our-people-and-culture>. – Дата доступа: 02.04.2016.

*Е.А. Куеня, к. э. н., доцент,
О.М. Последняя, К.В. Пенкрат,
ГИУСТ БГУ, Минск (Беларусь)*

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Формирование стиля руководства – сложный процесс, в котором присутствует большое количество субъективных и объективных факторов.

На стиль руководства могут оказать влияние различные факторы. Главными из них являются:

1. Экономическая ситуация. В периоды экономических спадов (или для того, чтобы поднять нерентабельное предприятие) имеется тенденция к увольнению людей, введению режима строгой экономии, ужесточению контроля, усилению централизации.

2. Культурно-историческая среда. Все страны бывшего СССР на протяжении многих десятилетий развивались в условиях жесткого авторитаризма и тоталитаризма. И это не могло не сказаться на формировании наших стереотипов и ожиданий в отношении стиля руководства.