

Бурангулова Оксана Мануровна
студентка
Уфимский университет науки и технологии»
Россия, г. Уфа
e-mail: press@uust.ru

Научный руководитель: Имашева Зилья Закуановна
кандидат экономических наук
Уфимский университет науки и технологии
Россия, г. Уфа

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: Статья посвящена мотивации сотрудников на предприятии. Выделены авторы, занимающиеся этим вопросом, дано обобщающее определение мотивации. Приведена классификация с рассмотрением основных элементов материального и нематериального стимулирования работников. Выделены ограничения, влияющие на ведущую роль материального стимулирования. Приведены результаты исследования мотивации и удовлетворенности работой среди профессионалов в России, проведенного международной рекрутинговой компанией «Hays».

Ключевые слова: система, мотивация, предприятие, материальное, стимулирование, нематериальное, работодатель, профессионал.

Burangulova Oksana Manurovna
student
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa

Scientific adviser: Imasheva Zilya Zakuanovna
candidate of economic sciences
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa

MOTIVATION OF EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE

Abstract: The article is devoted to the motivation of employees at the enterprise. The authors who study this issue are highlighted, a general definition of motivation is given. A classification is given with consideration of the main elements of material and non-material incentives for employees. Limitations that affect the leading role of material incentives are highlighted. The results of a study of motivation and job

satisfaction among professionals in Russia, conducted by the international recruiting company "Hays", are presented.

Key words: system, motivation, enterprise, material, incentives, non-material, employer, professional.

Вопрос мотивации сотрудников на предприятиях актуален во все времена, так как мотивация напрямую влияет на производительность труда и, соответственно, прибыль предприятия. В настоящее время руководители предприятий стараются по максимуму использовать все имеющиеся ресурсы, особенно трудовые, так как уровень трудоемкости во многих отраслях национальной экономики остается высоким.

Особое внимание мотивации стало уделяться в первой половине 20 века. Основные вопросы экономики мотивации были рассмотрены в работах таких авторов, как З. Фрейд, К. Левин, И. П. Павлов, У. Мак-Дугалл, У. Джеймс, Э. Торндайк. Мотивация обычно рассматривается, как внутренняя система человека для закрытия определенной потребности через соответствующее поведение. Неразрывно от мотивации рассматривается стимулирование - механизм воздействия на работника через факторы внешней среды. Таким образом, на мотивацию влияет как внутреннее состояние работника предприятий, так и внешние факторы [3].

За последнюю половину столетия система мотивации претерпела существенные изменения – от идей коллективизма в советское время до важности личностного роста и индивидуальных достижений в настоящее время. Традиционно выделяют два вида стимулирования внутренней мотивации работника предприятия: материальное и нематериальное. Зачастую ведущую роль отдают материальному стимулированию. Его основные элементы кратко они представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные элементы материального стимулирования

| Элемент | Краткое описание |
|---------|------------------|
|---------|------------------|

| | |
|------------------------------|--|
| Должностной оклад | Фиксированная часть заработной платы. Размер оклада зависит от занимаемой должности и сложности должностных обязанностей |
| Премиальные надбавки | Дополнительная заработная плата за достижение определенных показателей работы (наиболее известная форма -премиальные надбавки через систему KPI) |
| Оплата транспортных расходов | Возмещение расходов на доставку на рабочее место, бывает полным или частичным |
| Оплата расходов на питание | Возмещение расходов на организацию питания, бывает полным или частичным |

Принято считать, что существенного определяющего значения материальное стимулирование не имеет, так как имеет ряд ограничений:

1. Человек привыкает к постоянному увеличению заработной платы, так как увеличение доходов всегда приводит к увеличению расходов [2].

2. Материальное стимулирование требует больших вложений со стороны руководства предприятий, также это приводит к увеличению налоговой нагрузки.

3. По количеству элементов инструментарий материального стимулирования гораздо скромнее нематериального.

Основные элементы нематериального стимулирования представлены в таблице 2.

Таблица 2

Основные элементы нематериального стимулирования

| Элементы | Краткое описание |
|--|--|
| Оборудованное рабочее место | Органомическое безопасное рабочее место |
| Комфортный психологический климат | Своевременное разрешение конфликтов, недопущение интриг |
| Своевременная положительная обратная связь | Похвала и тщательный разбор работы исполнителя, особенно в начале работы |
| Корпоративная культура | Традиции, установленные правила, повышающие причастность работника к организации |

| | |
|---------------------------|--|
| Личностный рост | Траектория развития карьеры, ставящая новые задачи перед работником |
| Обучение | Повышение квалификации, в том числе развитие софт скиллс |
| Корпоративные мероприятия | Корпоративы, мероприятия на сплочение коллектива, тренинги, приглашения на крупные праздники |

Максимальной эффективности невозможно достичь только от применения материальных стимулов, обязательно нужно влиять на внутреннюю мотивацию своих сотрудников. Сотруднику предприятия необходимо понимать общие цели, миссию компании. На предприятии необходима атмосфера сотрудничества, чтобы никто не боялся свободно высказывать свое мнение. С сотрудником необходимо часто общаться, относиться к нему как к взрослому, равному, а не тотально управлять им. Всему этому способствует четкая система нематериального стимулирования.

Международная рекрутинговая компания «Науs», специализирующаяся на подборе персонала в различные индустрии, в 2018 году провела масштабное исследование мотивации и удовлетворенности работой среди профессионалов в России. Исследовалась приоритетность различных материальных и нематериальных факторов мотивации для сотрудников, а также частота их применения компаниями-работодателями. В опросе приняли участие 3600 респондентов: 3114 профессионалов и 486 работодателей – представители российских и международных компаний. На основе полученных данных было выявлено, что зонами конфликтов работодателей и профессионалов в области материальной мотивации являются такие факторы, как страхование жизни, подарки сотрудникам, предоставление/компенсация парковки, гаджетов, скидки на продукты и услуги компании. Сотрудники в меньшей степени заинтересованы наличием данных факторов, однако работодатели предлагают их в большем объеме. Для профессионалов же более предпочтительным, чем для работодателей являются такие факторы, как: достойная оплата труда, компенсация фитнеса/йоги/бассейна и др., корпоративный детский сад. В

области нематериальной мотивации зонами конфликтов работодателей и профессионалов являются: стабильность компании на рынке, возможность обучаться в рамках компании в России, challenges (вызовы, сложные задачи), известность бренда работодателя на рынке, благоустроенное офисное пространство, публичное признание достижений, мероприятия компании, информирование о стратегии компании. Сотрудники в меньшей степени заинтересованы наличием данных факторов, однако работодатели предлагают их в большем объеме. Для профессионалов более предпочтительными, чем для работодателей, являются такие факторы, как различные опции гибкого графика работы, личность руководителя, компетентный и эффективный управленческий состав, возможность работы из дома, соблюдать баланс работа и жизнь, обучаться в рамках компании за рубежом, участие в принятии стратегических решений в компании [1].

Таким образом, чтобы рабочий коллектив чувствовал себя комфортно и работал продуктивно, каждому работнику предприятия необходим свой уровень мотивации. Выстроить единую систему мотивации довольно проблематично, так как у каждого сотрудника своя мотивация. К построению системы мотивации нужно подходить комплексно, так как мотивация играет очень важную роль и гарантирует, что сотрудники остаются активными и вносят личный вклад в развитие организации.

Список литературы

1. Беленькая В.И., Карпова Т.П. Система мотивации сотрудников в организации: теоретический аспект [Электронный ресурс] // Режим доступа: [URL: https://www.imi-samara.ru/wpcontent/uploads/2020/09/Беленькая_Карпова_22_25.pdf?ysclid=lwt9bqd74b831857669](https://www.imi-samara.ru/wpcontent/uploads/2020/09/Беленькая_Карпова_22_25.pdf?ysclid=lwt9bqd74b831857669) (дата обращения: 13.11.2024 г.).
2. Варенов А.В. Мотивация персонала. Игра или работа. М.: Речь, 2018. 160 с.

3. Орлова Е.В. Мотивация персонала. Денежная и иная (проблемы документального оформления, учета, налогообложения). М.: Библиотечка «Российской Газеты», 2017. 176 с.