

*Рамазанова Зарима Айратовна,
студентка 3 курса магистратуры
Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова
Россия, г. Магнитогорск
e-mail: maria21160@yandex.ru*

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»

Аннотация. Настоящая статья посвящена проблемам совершенствования действующей системы мотивации в одной из передовых компаний нефтегазовой отрасли – ПАО «Сургутнефтегаз». Рассмотрены трансформации трудовых мотивов работников в условиях потрясений последних двух лет. Выявлены проблемы, препятствующие повышению эффективности системы трудовой мотивации компании на современном этапе.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, монетарная мотивация, немонетарная мотивация, нефтегазовая отрасль, заработная плата, премирование, обратная связь.

*Ramazanova Zarima Ayratovna,
3rd year master student
Magnitogorsk State Technical University named after G.I. Nosov
Russia, Magnitogorsk*

PROBLEMS OF IMPROVING THE SYSTEM OF MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY IN PUBLIC JOINT STOCK COMPANY «SURGUTNEFTEGAZ»

Abstract: This article is devoted to the problems of improving the current motivation system in one of the leading companies in the oil and gas industry – Surgutneftegaz. Transformations of labor motives of employees in the conditions of shocks of the last two years are considered. The problems that hinder the efficiency of the company's labor motivation system at the present stage are identified.

Key words: motivation, motivation system, monetary motivation, non-monetary motivation, oil and gas industry, wages, bonuses, feedback.

Актуальность тематики настоящей статьи обусловлена тем, что в условиях потрясений последних лет во многих компаниях начала формироваться мотивация с так называемой отрицательной обратной связью. Для того, чтобы

данная неблагоприятная тенденция не отразилась на ранее созданных положительных связях, руководству необходимо осуществлять их контроль.

Для того, чтобы сохранять устойчивость, система мотивации должна, с точки зрения П.А. Кинева, базироваться на «личных, коллективных и общественных интересах работников» [2, с. 77]. Только такая система мотивации может считаться оптимальной. В контексте совершенствования системы мотивации ряд авторов предлагает использовать проектный подход [1; 3].

Как известно, система мотивации любого коммерческого предприятия включает в себя такие ключевые компоненты, как материальная и нематериальная мотивация (другими словами – «монетарная и немонетарная мотивация» [4, с. 502]).

Потрясения последних двух лет спровоцировали поистине беспрецедентное ухудшение качества жизни у огромного количества людей. Большинство работников тех или иных компаний не уверено в будущем, постоянно испытывает страх перед завтрашним днем. Долгосрочные цели, проекты и планы уступили место краткосрочным, что не могло негативно не отразиться на ценностях и смыслах. Высокая зарплата и справедливые премии нужны работникам сейчас и здесь, а не в перспективе, даже ближайшей. Над корпоративными и, тем более, общественными интересами преобладают личные. «Мотивы общественного признания труда и участия в управлении предприятием занимают самые последние места среди побудительных причин трудовой деятельности работников, независимо от форм собственности предприятий», подчеркивает П.А. Кинев [2, с. 77].

В этой связи, представляется, что совершенствование монетарной составляющей системы мотивации ПАО «Сургутнефтегаз» должно начинаться с корректировки заработной платы. Казалось бы, сумма в 69 тысяч рублей (средняя заработная плата в компании) более чем привлекательна. Однако имею место два обстоятельства. Первое: для Севера и отрасли такая заработная плата является невысокой и значительно уступает другим нефтегазовым компаниям. Второе обстоятельство – речь идет о работе в основном вахтовым способом. Т.е.

средняя заработная плата автоматически уменьшается минимум в полтора раза. Возможно поэтому большинство вахтовиков не используют длительные (от 15 до 30 дней) перерывы между вахтами по прямому назначению – для отдыха и восстановления здоровья после работы в крайне тяжелых условиях. Между вахтами представители и низкоквалифицированного персонала со стартовой зарплатой в 50 000 руб., и квалифицированные буровики (их средний заработок за вахту – 70 000 руб.) работают (как правило, в такси).

Что же касается премий, рекламируемых на официальном сайте ПАО «Сургутнефтегаз», то следует иметь в виду, что наряду с премированием более чем активно (порой – агрессивно) применяется депремирование, и, если судить по отзывам работников ПАО «Сургутнефтегаз», избежать штрафов невозможно в принципе.

Система бонусов исследуемой компании впечатляет. Приведем их далеко неполный список: дополнительное медицинское страхование; бесплатное санаторно-курортное лечение; бесплатное медицинское обслуживание в медучреждениях компании; широкие возможности профессионального обучения; бесплатные спортивные секции, клубы, кружки.

Однако в отзывах работников компании часто отмечается, что при декларируемых бесплатных обучении и медобслуживании эти услуги требуют либо обязательной отработки по контракту, либо перестают быть бесплатными.

В контексте немонетарной составляющей системы мотивации следует упомянуть стабильность (сокращения штатов практически отсутствуют); престиж работы в нефтегазовой отрасли; ценный опыт. Но имеются и проблемы: клановость, авторитарный стиль управления, неуважение к низкоквалифицированному персоналу и т.п. Судя по отзывам на сторонних сайтах, руководство не слышит рядовых работников.

Таким образом, первым шагом в рамках совершенствования системы трудовой мотивации персонала ПАО «Сургутнефтегаз» должно стать налаживание динамической положительной обратной связи, на данный момент уступившей место отрицательной.

Список литературы:

1. Баркова С.А. Совершенствование системы оплаты труда как инструмент повышения мотивации персонала // Вестник Ростовского университета кооперации. 2020. № 3. С. 9-17.

2. Кинев П.А. Проект совершенствования системы мотивации // Проблемы современной экономики. 2014. № 1. С. 77-79.

3. Панежин Е.К. Мотивация как фактор повышения эффективности управления персоналом // Вестник науки и образования. 2019. № 10 (64). С. 65-69.

4. Смирнова Ж.В. Методы совершенствования системы мотивации персонала // Московский экономический журнал. 2020. № 3. С. 502-508.