

*Тисленко Екатерина Валерьевна
студентка 3 курса магистратуры,
экономический факультет
Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина
Россия, г. Омск
e-mail: kw-katya55@mail.ru*

КОНЦЕПЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ООО «СОЮЗ-АГРО»

***Аннотация:** В данной статье приводятся результаты анкетирования сотрудников ООО «Союз-Агро» с целью разработки в дальнейшем рекомендаций по совершенствованию систем мотивации труда.*

Ключевые слова: мотивация, демотивация, оплата труда, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

*Tislenko Ekaterina Valerievna
3rd year master student,
Faculty of Economics
Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin
Russia, Omsk*

LABOR MOTIVATION SYSTEM CONCEPT ON THE EXAMPLE OF SOYUZ-AGRO LLC

***Abstract:** This article presents the results of a questionnaire survey among the employees of Soyuz-Agro LLC in order to develop further recommendations for improving labor motivation systems.*

Key words: motivation, demotivation, remuneration, material incentives, non-material incentives.

В настоящее время в нашей стране основной мотивацией труда, является материальное благо, рассматриваемое как средство выживания. Вследствие этого, сложно добиться высокой производительности труда и эффективного роста и развития квалифицированного персонала, отсутствует мотивация и инициатива работников. К сожалению, руководители редко принимают в расчет социальные последствия принимаемых решений, а сами решения часто носят не комплексный, а сугубо экономический или технический характер. Каждый руководитель понимает, что нужно стимулировать людей работать на

организацию, при этом считает, что для этого достаточно только лишь материального вознаграждения. Не всегда такая политика бывает успешной, хотя по существу она верна.

Мотивация – это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора самим человеком той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних и внутренних факторов для удовлетворения своих потребностей [1, с. 12].

Оплата труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность труда работников и уровень их мотивации.

В ООО «Союз-Агро» нет отдельного положения по мотивации сотрудников. Размеры окладов и доплат расписаны в положении «Об оплате и стимулировании труда». Нематериальные методы стимулирования нигде не задокументированы.

Для того чтобы разработать новую, усовершенствованную систему мотивации трудовой деятельности, необходимо более детально разобраться в существующих проблемах. Комплексную оценку действующей системы мотивации труда проведем с помощью анкетирования.

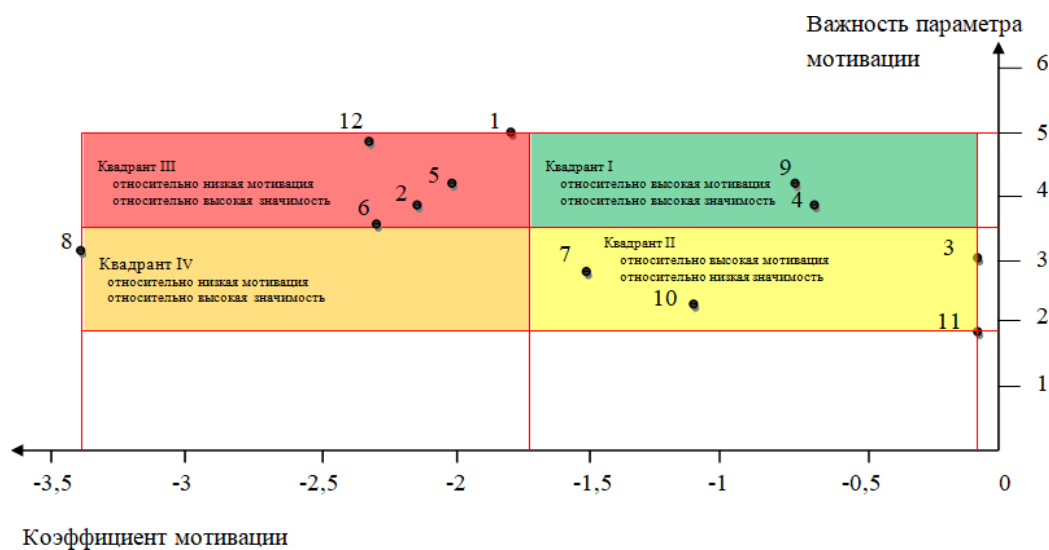
Была составлена и утверждена опросная анкета работников предприятия, анализируемыми параметрами которой выступили двенадцать мотивационных факторов, которые предлагалось оценить с позиций трех критериев: «ожидания», «восприятия» и «важности».

В целях анкетирования трудовые ресурсы предприятия были разбиты на три категории: 1) «Руководители»: категория представлена директором и главным агрономом (условное обозначение: «А»); 2) «Специалисты» включают в себя работников, занимающих должности бухгалтеров (условное обозначение: «Б»); 3) «Рабочие» включают такие должности как водители, комбайнеры, механики, разнорабочие (условное обозначение: «В»).

В перечень анализируемых параметров вошли: материальное вознаграждение, физические условия работы, структурирование трудовых

функций, социальные контакты, психологический климат в коллективе, признание в работе, свободное время, возможность участия в принятии решений, разнообразие выполняемых трудовых операций, креативность и творчество, самосовершенствование, интересная и полезная работа.

Графическая интерпретация полученных значений, позволяет на качественном уровне разграничить анализируемые параметры на относительно «благополучные» и относительно «неблагополучные». Графики по условным группам работников «А», «Б» и «В» представлены на рисунках 1, 2, 3.



Оцениваемые параметры: 1 – материальное вознаграждение; 2 – структура работы; 3 – самосовершенствование; 4 – психологический климат в коллективе; 5 – признание в работе; 6 – свободное время; 7 – креативность и творчество; 8 – разнообразие выполняемых трудовых операций; 9 – условия работы; 10 – интересная работа; 11 – возможность участия в принятии решений; 12 – социальные контакты

Рисунок 1. Графическая презентация результатов исследования по работникам группы «А»

Так, анализируя графическое отображение результатов исследования по первой группе работников, делаем вывод о том, что для них в относительно благоприятный квадрант попадают следующие мотивационные факторы: психологический климат в коллективе и условия работы. К относительно неблагоприятным факторам, которые имеют высокую значимость для работника, однако в текущий момент времени выступают демотиваторами

попалили: материальное вознаграждение, структура работы, признание в работе, свободное время и социальные контакты.

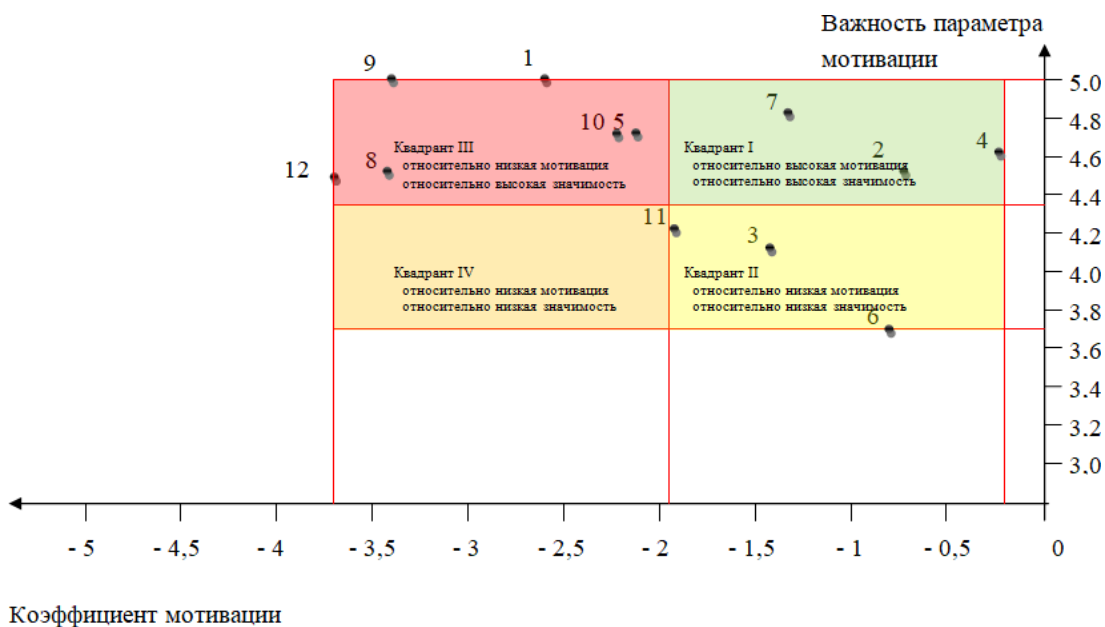


Рисунок 2. Графическая презентация результатов исследования по работникам группы «Б»

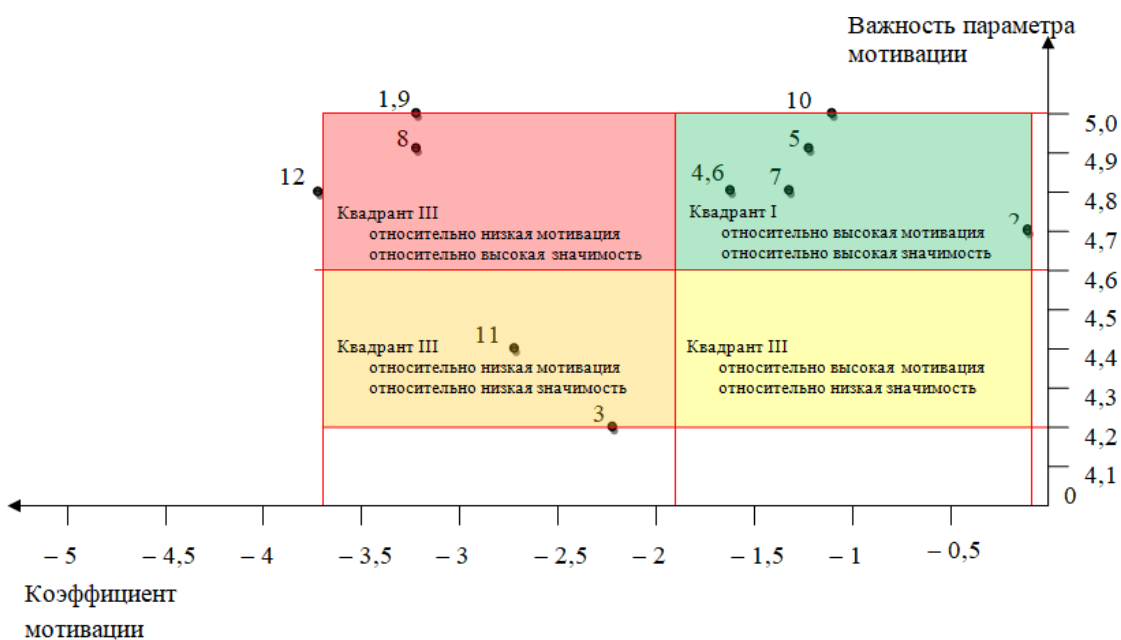


Рисунок 3. Графическая презентация результатов исследования по работникам группы «Б»

Результаты исследования по работникам группы «Б» выявили, что в настоящее время их устраивает в работе и мотивирует на нее структура работы,

психологический климат и креативность. К числу факторов-демотиваторов они отнесли сразу 5 факторов из 12. Это заработная плата, признание в работе, разнообразие выполняемых трудовых операций и условия работы. При этом последние два фактора получили самую отрицательную оценку.

Результаты самой многочисленной и основной группы работников («В») показали, что их в работе устраивает наибольшее количество факторов, 6 из 12. Это структура работы, интерес работы, признание, креативность, психологический климат и свободное время. Самую негативную оценку и, соответственно, попадание в 4 квадрант обеспечили такие факторы, как заработная плата, условия работы и разнообразие выполняемых операций, социальные контакты.

Заключительным этапом расчетов стало вычисление интегрального показателя мотивации к труду сотрудников ООО «Союз-Агро», который в соответствии с качественной градацией абсолютной оценки определяется как неудовлетворительный. Данная ситуация обуславливает необходимость разработки мероприятий по повышению мотивации труда на анализируемом предприятии.

Список литературы:

1. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2018. 398 с.