

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Кабанец А. А.¹, Чирва А. С.², Анохина Л. С.³

¹Кабанец Александр Андреевич - бакалавр,
факультет транспорта, нефти и газа, кафедра нефтегазового дела,
Омский государственный технический университет, г. Омск;

²Чирва Ангелина Сергеевна - бакалавр,
факультет инновационных технологий, кафедра управления качеством,
Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск;

³Анохина Людмила Сергеевна - бакалавр,
факультет информационно-измерительных и биотехнических систем, кафедра лазерных и навигационных систем,
Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова,
г. Санкт-Петербург

Аннотация: статья об основных мотивационных факторах, применяемых в современных условиях. Автор рассматривает особенности влияния этих факторов на сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, мотивационные факторы, стимул.

В наше время проблема мотивации сотрудников на предприятии действительно актуальна. Мировой опыт показывает, что на всех успешных компаниях, не завися от их размера, имеются или же внедряются мотивационные программы для сотрудников не только для улучшения общих производственных показателей, но и в первую очередь для развития сотрудников, их личных и профессиональных способностей.

Мотивация - это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [2]. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей.

Выделяют несколько методов мотивации персонала: экономические (прямые), экономические (непрямые), неденежные. Также существуют формы мотивации труда, основными из них являются:

1. Заработная плата сотрудника, объективно оценивающая его вклад в деятельность компании.
2. Предоставление льгот сотрудникам, такие как: премирование, доплаты за стаж, дополнительное медицинское страхование, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков и т.д.
3. Мероприятия, направленные на увлечение сотрудника его работой, повышение привлекательности труда, ответственности и самостоятельности сотрудника.
4. Устранение различных барьеров между сотрудниками как по вертикали, так и по горизонтали.
5. Моральное стимулирование работников и повышение квалификации персонала и продвижение по карьерной лестнице.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления предприятием, организацией.

В мае-июне 2015 года специалистами компании Kelly Services было проведено исследование «Мотивация персонала на российском рынке труда». Согласно данным этого исследования, главным мотивирующим фактором по-прежнему является уровень заработной платы. Но что касается других факторов, относительно них требования у россиян изменились: официальное трудоустройство стало для них важнее и не забывают про деловую репутацию работодателя.

По результатам исследования, главным мотивирующим фактором для большинства россиян остается уровень оплаты труда (72%), хотя его значимость по сравнению с прошлым годом упала на 5%. Другими важными факторами для россиян являются официальное трудоустройство (38%), возможности карьерного роста (35%), масштабные и интересные задачи (32%) и комфортная атмосфера в компании (30%).

На фоне общего снижения привлекательности мотивирующих факторов в среднем на 3-5%, единственным параметром, не изменившим уровня значимости по сравнению с прошлым годом осталось официальное трудоустройство (38%), а привлекательность такого фактора как репутация работодателя (20%) увеличилась на 2%. По мнению экспертов компании, работа в стабильной компании, с официальным оформлением и «белой» заработной платой, для большинства работников является своеобразной гарантией стабильности. [3]

Список литературы

1. *Шапиро С. А.* Основы трудовой мотивации: учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2016. 268 с.
2. *Шапиро С. А.* Управление человеческими ресурсами. М.: КНО-РУС, 2015.
3. Мотивирующие факторы на рынке труда в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/mr/business/entertainment-mediaoutlook.htm/> (дата обращения: 02.02.2017).