

Проблема мотивации труда на Российских предприятиях

Пиманов Александр Игоревич, Государственное и муниципальное управление, Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия.

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы трудовой мотивации персонала промышленных предприятий в России. Изучим теоретические аспекты. Также рассмотрим возможные методы решения проблемы.

Ключевые слова: мотивация, труд, организация труда, предприятия, Российская Федерация.

Залогом успешной организации труда на предприятии является разделение функций между работниками в соответствии с их возможностями и способностями с применением передового оборудования и машин. Особенно это является актуальным для крупномасштабного производства, где большие издержки и потери времени нежелательны. Потери времени, простой в производстве на крупных предприятиях ликвидируются путем нормирования труда. Знание основ мотивации, современных особенностей использования взаимосвязанных механизмов мотивации и стимулирования помогает расширить рамки профессиональной компетенции управленческого персонала и существенно повысить эффективность управления развития организации и организационных систем.

Потеря интереса к труду и невозможность реализовать свои способности приводит к снижению уровня притязаний, снижению уровня потребностей, частичной профессиональной и личностной деградации трудоспособного населения, это в конечном итоге приводит к безразличию и невосприимчивости к любым методам стимулирования. Известно, что сейчас в России действует очень

строгий возрастной ценз и очень много специалистов осталось без рабочего места только по возрастному показателю.

Сам термин «мотивация» означает совокупность факторов, побуждающих к действиям[1]. В современном менеджменте принято разделять мотивацию на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя мотивация – это мотивы, которые побуждают к труду или действиям, исходящие от самих работников. Внешняя мотивация – факторы, побуждающие к продуктивному труду, исходящие от работодателя. Проблема правильного мотивирования со стороны руководителя состоит в том, что персонал имеет собственные цели, потребности, взгляды на жизнь, которые могут отличаться от целей и идеологии предприятия. Также на поведение работников влияет внешняя среда, условия в трудовом контракте, рабочее место, коллектив и атмосфера в нём, отношения с руководителем. Всё это в совокупности затрудняет побуждение сотрудника к эффективному или же просто труду. А значит, затрудняет путь к поставленной цели. Цель – результат, на который направлена деятельность организации. И в этом случае предложение экономических выгод может оказаться совсем не влияющим на мотивы фактором. А значит, нужны более сложные методы стимулирования. Самые сложные требуют индивидуального подхода к каждому. Всем известный Абрахам Маслоу утверждал, что поведение человека строится на доминировании одного из пяти видов потребностей(физиологические потребности, потребность в безопасности социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самореализации и в самовыражении). Дэвид Макклелланд в теории мотивации говорит трех потребностях высшего уровня, удовлетворение которых может предложить организация (потребность во власти, в успехе и в принадлежности). В иерархии Маслоу и Теории Маккаленда потребности немного разнятся, однако их объединяет общий факт – доминирование потребностей друг над другом в зависимости от ситуации. Из этого можно сделать вывод, что недостаточно знать потребности сотрудника, важно знать какая потребность доминирует в данных

момент. Так например, не всегда высокая зарплата позволяет закрыть глаза на тяжелые условия, отсутствие самореализации и т.д. и наоборот.

Российских реалиях серьезный отпечаток на сознание людей и на экономику страны наложила перестройка. Новая экономическая система позволила внедрить технические и технологические достижения других развитых стран, что соответственное должно способствовать прогрессу и росту, однако многие технологии не используются в полной мере. Также немногие организации стремятся развивать и использовать потенциал персонала. А методы мотивирования плодотворного использования имеющегося у сотрудников набора навыков устаревают и не являются в полной мере эффективными. Успешные зарубежные компании снижают значения материальных вознаграждений как мотивирующего фактора, делая ставку на нематериальные вознаграждения (Пожизненный наем, предоставление хорошего жилья, медицинское страхование, участие в доходах фирмы и т.д.). В то время как в Российской Федерации преобладают организации с административным типом управления, а самым популярным методом стимулирования является денежное вознаграждение[2]. Также некоторые исследователи считают, что мотивирующим фактором является сохранение своего места работы. Денежное вознаграждение не является эффективным методом стимулирования, низкая оплата труда приводит к увяданию у сотрудника желания активно трудиться, в свою очередь при высоком денежном вознаграждении в краткосрочной перспективе снижается уровень мотивации, так как сотрудники насыщаются в избытке различными благами. Международное кадровое агентство Kelly Services в июле-сентябре 2017 года провело исследование «Мотивация персонала на российском рынке труда». В опросе приняло участие 1100 работников из Москвы, Санкт-Петербурга и других регионов России. Возраст 81% респондентов – от 26 до 45 лет. Большинство, 85% – специалисты и линейные руководители.

Первое место сохраняет за собой оплата труда плюс социальный пакет. Набирает обороты тенденция на официальное трудоустройство. Среди наиболее

желательных опций соцпакета – ДМС, его отметили 64% респондентов. Не менее популярно корпоративное обучение (52%). Наиболее позитивное влияние на мотивацию респондентов оказывает публичное признание успехов (33%) и корпоративные тренинги (32%). По сравнению с 2016 годом, когда Kelly Services проводило аналогичное исследование, этот показатель вырос почти в три раза. А вот значение корпоративных праздников, напротив, уменьшилось: доля ответов, в которых они были названы, упала до 14% с 30%. Выбирая между различными формами занятости, большинство респондентов назвали корпоративное трудоустройство: 68% [3]. Остальные предпочли бы работать на себя.

Отмечается, что появилась тенденция принятия в штат молодых специалистов так как, для них в большей степени важна не заработная плата, а признание, профессиональный рост, наличие рабочего места, приятной среды общения и т.д. На этом можно построить новую систему мотивации. Молодых специалистов легче мотивировать, в силу возраста в их рядах множество энтузиастов. В таком случае стимулы будут смещаться от материальных к нематериальным. Разделять идею организации, непосредственно участвовать в процессе создания результата, все это ведет к повышению корпоративной культуры [4]. В такой организации можно отойти от жесткого администрирования и эффективно использовать вклад каждого, мотивируя тем, что каждый вносит что-то существенное в общее дело. На сегодня нужно дать персоналу возможность определиться, точно дать понять, зачем ему быть здесь, в данных условиях. Сотрудник должен четко понимать, что на производстве он не просто наёмник, а важный элемент системы. Также он должен знать, что не понапрасну тратит своё время на рутинной работе, ему нужно позволить само выражаться. Например, разрешать сотрудникам принимать решения в задачах, не требующих непосредственного решения руководства, принимать во внимание идеи, исходящие от персонала, повышать квалификацию сотрудников и т. д.

В целом можно сказать, что проблема мотивации в России решается, однако очень медленно. Происходит это из-за того, что после кризисов в экономике РФ

главной потребностью сотрудников стало материальное вознаграждение. Когда стабилизируется ситуация на рынке страны, и люди привыкнут к этому, тогда сменятся главные стимулы к труду на нематериальные. Компании РФ в которых используются современные методы мотивирования, добиваются значительных успехов, а также создают качественный продукт, так как все объединены общей идеей и прекрасно понимают зачем они это делают (Яндекс, Аскона и т.д.). Однако таких организаций не много. Российским организациям следуют лучше усвоить и перенять опыт зарубежных организаций, по нематериальной мотивации, делая акцент на ценности личности и её возможностях. А также правильно приобщать к идеологии компании. И тогда приверженные к организации сотрудники будут любить свое дело и отдаваться ему в полной мере.

Список использованных источников

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
3. <https://www.kellyservices.ru>
4. <http://ekonomika.snauka.ru>