

Секция «Менеджмент»

Мотивация работников предприятия: современный подход (на материалах  
ОАО "Уфанет")

*Сагитова Олеся Мансуровна*

*Студент*

*Уфимский государственный нефтяной технический университет, Институт  
экономики, Уфа, Россия*

*E-mail: alsagitova@yandex.ru*

Мотивация персонала напрямую влияет на увеличение доходов предприятия. Успешному руководителю для эффективного ведения дел необходимо знать о симптомах и слабых сигналах отсутствия мотивационного менеджмента на предприятиях и уметь правильно применять самые разнообразные мотиваторы персонала.

Пирамида А. Маслоу наглядно объясняет, почему одной только зарплатой нельзя качественно мотивировать человека. Деньги – это фундамент самореализации человека, первые две ступени пирамиды потребностей.

Сегодня все более актуальными становятся нематериальные средства мотивации, способствующие психологическому и духовному удовлетворению человека от выполняемой им работы. Однако, важно отметить, что нематериальная мотивация работает только в том случае, когда построен фундамент самореализации, т. е. заработная плата удовлетворяет потребностям персонала.[2]

Факторы мотивации персонала делятся на внешние и внутренние.

Внутренние факторы мотивации: мечта; самореализация; идеи; творчество; самоутверждение; убежденность; любопытство; здоровье; личный рост; потребность в общении.

Внешние факторы мотивации персонала: деньги; карьера; статус; престижные вещи; эстетика быта и т. п.[3]

Таким образом, нематериальное стимулирование труда воздействует на внутренние факторы мотивации персонала.

Под нематериальной мотивацией персонала подразумеваются все методы, не касающиеся непосредственно оплаты труда, которые компании используют для вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышения их мотивации.

Рассмотрим основные нематериальные мотиваторы персонала.

1. Материальная нефинансовая мотивация персонала подразумевает все материальные мотиваторы, которые использует компания. Это оплата медицинской страховки, социальный пакет работникам предприятия, а также предоставление льготных ссуд и кредитов по различным программам, скидки на приобретение продукции компании.

2. Различные общефирменные мероприятия, не касающиеся непосредственно работы: внутрифирменные праздники, посвященные значимым событиям и т.п.

3. "Вознаграждения-признательности". Это фотографии лучших сотрудников на видных местах.

4. Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника. В этот блок входит не только повышение в должности, но и обучение сотрудника за счет фирмы, приглашение сотрудника в качестве выступающего или лектора.[3]

В целях изучения эффективности мотивации труда в российских компаниях было проведено выборочное исследование на одной из российских телекоммуникационных компаний ОАО «Уфанет» города Уфа.

ОАО «Уфанет» предоставляет услуги телефонии, кабельного телевидения и интернета по технологии FTTB. [1]

В компании «Уфанет» работают активные творческие молодые люди в среднем от 18 до 35 лет.

В рамках исследования было проведено анкетирование управленческого и исполнительного персонала ОАО «Уфанет». Анкета состояла из 3 блоков вопросов:

Блок 1. Оценка существующей мотивационной политики предприятия (с точки зрения персонала компании).

Наиболее мотивирующим фактором для сотрудников стало проведение различных общефирменных мероприятий, не касающихся непосредственно работы, этот метод отметили 37% респондентов. Неудивительно, так как персонал предприятия состоит в основном из молодых людей в возрасте не старше 35 лет. На втором месте в списке мотивационных факторов компании - обучение за счет фирмы, приглашения в качестве выступающих или лекторов на различные мероприятия (26% респондентов). Наименее эффективными, по мнению персонала, оказались скидки на приобретение продукции компании и «Вознаграждения-признательности».

Оценивая существующую мотивационную политику ОАО «Уфанет» можно сделать вывод, что компания проводит качественную мотивационную политику, направленную в основном на создание благоприятной организационной среды компании.

Блок 2. Ранжирование внутренних факторов мотивации персонала.

Сотрудники компании разместили внутренние факторы в следующем порядке по степени значимости:

- 1) возможность профессионального и личностного роста (39%);
- 2) возможность самореализации (30%);
- 3) гибкий график работы (19%);
- 4) признание, ощущение значимости в компании (7%);
- 5) красивый офис и комфортабельные условия (5%).

Таким образом, главным для сотрудников компании является возможность профессионального и личностного роста с возможностью самореализации, а также гибкий график работы.

Блок 3. Выявление наиболее привлекательных мотиваторов.

Сами же сотрудники ОАО «Уфанет» наиболее привлекательными мотиваторами считают:

1. Проведение семинаров и тренингов личностного роста.
2. Введение дополнительных сервисов таких как: автомат с бесплатным кофе, теннисный стол и комнату отдыха, также 2% респондентов отметили необходимость тренажерного зала в здании офиса.
3. Сдвиг рабочего графика по временам года.

Однако, по нашему мнению, компании необходимо заострять свое внимание не только на повышении эффективности уже существующих методов нематериальной мотивации, но и вводить новые, нестандартные методы, отличающиеся тем, что они не являются постоянными, и сотрудники не успевают к ним привыкать.

Резюмируя вышесказанное, можно представить следующие методы дальнейшего развития мотивационной политики ОАО «Уфанет»:

1. Проведение семинаров и тренингов личностного роста.

Данный метод решает проблему внутренних факторов работников, расширяя возможности профессионального и личностного роста персонала компании.

2. Сдвиг рабочего графика (например, в летнее время, чтобы можно было раньше уходить домой).

Гибкий график работы позволит работникам правильно организовывать не только рабочее, но и свободное время.

3. Поздравления с днём Рождения сотрудников (например, в виде торта в кафе компании).

Это даст сотруднику почувствовать себя нужным компании и коллективу, соответственно желание работать в компании возрастет.

4. Введение дополнительных сервисов, таких как:

- автомат с бесплатным кофе;
- комната отдыха.

Удобство и комфортабельность рабочей среды способствует высокой производительности труда.

5. Фото лучших работников на логотипах и элементах фирменного стиля компании.

Это один из способов выразить заинтересованность компании в хороших сотрудниках. Таким образом, работник получает признание, ощущение значимости в компании.

Представленные выше методы имеют определенную степень условности. Однако, при проведении должной организационной работы в компании по повышению мотивации персонала рассмотренные предложения дадут определенный положительный результат.

### **Литература**

1. Официальный сайт ОАО «Уфанет»: <http://www.ufanet.ru>
2. Профиль.ру: <http://www.profil.ru>
3. Business Training Company: <http://www.btraining.ru>

### **Слова благодарности**

Выражаю благодарность своему научному руководителю Александровой Ольге Александровне. А также персоналу ОАО "Уфанет" за помощь в проведении исследования.