

**Чугункина Ирина Владимировна**

канд. экон. наук, старший преподаватель

**Филиппова Оксана Викторовна**

канд. экон. наук, доцент

**Баркалов Даниил Денисович**

студент

Филиал ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный

технический университет» в г. Усинске

г. Усинск, Республика Коми

**РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА  
В СЕРВИСНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА  
ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ Г. УСИНСКА,  
ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ИХ МОТИВАЦИЮ К ТРУДУ**

*Аннотация:* в статье рассмотрены типы мотивации персонала и их инструменты, разработаны и предложены инструменты для создания благоприятных условий труда для выпускников профессиональных учебных заведений г. Усинска на сервисных предприятиях нефтегазового сектора на основании ранее разработанного портрета выпускника.

*Ключевые слова:* мотивация, выпускник, сервисные предприятия.

Нефтегазовый сектор экономики имеет огромное значение для нашей страны. Деятельность сервисных предприятий обеспечивает работу нефтегазового сектора. Практика показывает, что именно сервисные предприятия нефтегазовой отрасли, ввиду специфики их работы, заключающейся в зависимости их от тендеров и вынужденном сокращении затрат, испытывают трудности с обеспеченностью персоналом.

В условиях жесткой экономии ресурсов, для повышения производительности труда и стабильности состава работников, сервисным предприятиям необ-

ходимо разрабатывать и реализовывать специальные меры по мотивации персонала.

В данной статье предложены рекомендации для внедрения в систему мотивации персонала в целях повышения привлекательности трудового сотрудничества с выпускниками профессиональных учебных заведений.

Проведенные ранее исследования портрета выпускника профессионального учебного заведения г. Усинска позволяют сформировать его образ: это человек возрастом от 19 до 26 лет, который стремится к благополучию себя и окружающих, при возникновении проблем чаще всего выбирает стратегию действия в целях разрешения проблем, реже ищет социальную поддержку, почти никогда не избегает проблемы. Вместе с тем выпускник эффективен в работе при условии возможности принятия самостоятельных решений. В дополнение следует отметить, что выпускник считает необходимым продолжать обучение в течение всей жизни [2].

Мотивация персонала является действенным инструментом в достижении цели организации и мощным стимулом к увеличению производительности труда.

Как правило, в организации рассматривают два основных способа мотивации: материальная и нематериальная.

Материальное стимулирование работников рассматривается как денежное вознаграждение, которое работники получают за выполненную работу и определяется постоянной и переменной частями. Постоянная часть устанавливается трудовым договором – должностным окладом в соответствии с квалификацией, а переменная устанавливается работодателем в зависимости от качества и эффективности труда самого работника. Переменная часть, как правило, представляет собой изменяющуюся часть в виде процентов от продаж или комиссионной выплаты. Работник получает определённый процент от продажи товаров или услуг, которые он реализовал. Этот вариант используют как в сочетании с постоянным окладом, так и без него. Во втором случае из комиссионных выплат состоит вся заработная плата работника.

Премирование за эффективную работу.

Специалистов в организации поощряют, когда они быстро и качественно выполняют свои должностные обязанности или перевыполняют целевые установки. Например, выполняют поставленные задачи в сокращенные временные сроки, в зависимости от плана, или оптимизируют и экономят производственные ресурсы организации.

Премирование за уникальность.

Работнику выплачивается материальное вознаграждение за владение уникальными навыками, а также поощряются значимые для организации работники, уход которых из организации нежелателен.

Нематериальное стимулирование.

Предполагает удовлетворенность работника в общении, признании, самовыражении. Работодатель должен предоставить возможность работникам в достаточном общении, признании, самовыражении и отсутствие в организации мероприятий, направленных на нематериальную мотивацию, то есть вероятность, что работник уйдёт в другую организацию, в которой он реализует свои потребности и найдет средство самовыражения.

Такие мероприятия рассчитаны на всех работников организации по умолчанию и применяются как вознаграждение:

- социальные гарантии и льготы: дополнительное медицинское страхование, обеспечение питанием, служебный транспорт к рабочему месту;
- обучение за счёт компании и участие в конкурсах профессионального мастерства и научных конференциях;
- помощь в релокации;
- техническое совершенствование рабочих мест;
- корпоративные награды и мероприятия и др.

Таким образом, ключевыми инструментами для удовлетворения потребностей, формируемых ценностями нашими выпускника:

- благоприятный социально-психологический климат;
- защищенность, уверенность и безопасность;
- взаимное внимание, поддержка в межличностных отношениях;

- открытость, возможность свободно выражать свои мысли;
- способность к интеллектуальному и профессиональному росту,
- посильный взнос в развитие организации и т. д.

Самостоятельность в работе – это способность работника принять решение в рамках не только своей зоны ответственности, но и способность взять ответственность и принять решение в сложной нерегламентированной нестандартной ситуации без дополнительного согласования действий с руководителем.

Делегирование полномочий – это передача руководителем ряда своих функциональных обязанностей подчиненным.

Руководитель, делегирующий свои полномочия, способен расширить бизнес и вырастить грамотных, достойных специалистов внутри организации.

Программы карьерного роста.

Вертикальный рост способствует работнику получить повышение в должности при условии, что он успешно выполнит поручения руководителя в интересах достижения приоритетов организации. Также, не следует забывать о том, что не все работники организации имеют стремления и способности управлять организацией.

На наш взгляд, для перспективных работников могут быть предусмотрены различные возможности «горизонтального» развития:

- карьерный рост и продвижение работников во внутренней среде организации;
- повышение квалификации в ведущих учебных организациях отрасли до уровня уникального «суперспециалиста»;
- функциональное развитие, которое предполагает изменение или увеличение функциональных задач в рамках своей должностной инструкции;
- отраслевое развитие, при котором работник организации получает новую специализацию, совершенствуется и переходит в новую сферу деятельности или другое структурное подразделение.

В статье рассматриваются и предлагаются рекомендации для создания условий для работы выпускников высшего и среднего профессионального об-

разования в городе Усинске, которые обеспечат мотивацию для эффективного труда на предприятиях с максимальной выгодой.

### *Список литературы*

1. Юрьев А. Главное о мотивации персонала. Что это такое и как можно мотивировать сотрудников / А. Юрьев // Мотивация персонала и её методы: большой разбор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Skillbox Media (дата обращения: 24.07.2023).

2. Бакин Д.А. Портрет выпускника профессионального учебного заведения г. Усинска / Д.А. Бакин, Е.И. Цыганова, И.В. Чугункина // Научное и образовательное пространство в условиях вызовов современности: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Чебоксары, 12 июля 2023 г.). – Чебоксары: Интерактив плюс, 2023. – 148 с. – ISBN 978-5-6050203-4-9. – DOI 10.21661/a-868. EDN HBKDVK

3. Как сделать сотрудника самостоятельным? // Как сделать сотрудника самостоятельным? Дневник руководителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: dzen.ru (дата обращения: 24.07.2023).

4. Стоянов П. Как делегировать полномочия / П. Стоянов // Делегирование: что это и как эффективно распределять полномочия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: tinkoff.ru (дата обращения: 24.07.2023).

5. Папкина Л. План карьерного развития сотрудников: на примере ведущих компаний мира / Л. Папкина // План карьерного развития сотрудников: на примере ведущих компаний мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-performance.ru/> (дата обращения: 24.07.2023).