

Клементьев Дмитрий Вячеславович

студент

ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В РОССИИ

Аннотация: данная статья рассматривает ключевые особенности мотивации труда. Проанализирован процесс мотивации с точки зрения компаний. Определены главные направления для успешного процесса мотивации труда сотрудников.

Ключевые слова: мотивация труда в России, мотивация, мотивация персонала, особенности.

Мотивация труда персонала по-прежнему остается значительной проблемой, решение которой во многом определяет успешность работы каждой компании. Широко известно, что особенности мотивации труда персонала могут значительно меняться в зависимости от компании, города, региона, страны, а также определённого периода времени развития общества. Во многом это обусловлено культурой, менталитетом, ценностями и другими факторами. Россия прошла множество этапов на пути к её формированию, но некоторые из них имели колоссальное значение на то общество, в котором мы сегодня живём. Так как мы являемся гражданами нашей страны, будет интересно и полезно рассмотреть особенности мотивации труда персонала, которые имеют место в российских компаниях.

Россия – единственная в своём роде страна. Возвращаясь к Русскому Царству XVI века можно увидеть, что большинство населения тех лет были крепостными крестьянами. Не имея возможности переходить от одних господ к другим, что описывает «Указная» теория окончательного закрепощения крестьян историка С.М. Соловьёва об отмене «Юрьевского дня» они, крепостные, не

представляли, что такое оплачиваемый труд. Мотивация основывалась на удовлетворении потребностей, обеспечивающих элементарное выживание человека.

Спустя несколько столетий, в результате февральской буржуазно-демократической революции 1917 года, а в след за ней – и Октябрьской, в основе мотивации значительных слоев населения было удовлетворение идеологических потребностей. Времена Советского Союза могут быть охарактеризованы, как «Работа за идею!», «Советское значит отличное!», «Кадры решают всё!», «На работу с радостью, а с работы с гордостью!» Таким образом, люди работали за идею, преобладала нематериальная компенсация.

Однако, эти ценности, лозунги, практики и подходы к мотивации персонала стали неактуальными к декабрю 1991 году, уже в Российской Федерации. Процессы системной дезинтеграции в таких сферах, как народное хозяйство, социальная структура, общество, политическая сфера СССР привели к коренным изменениям в методах управления персоналом и его мотивации. Стала преобладать материальная мотивация труда.

На сегодняшний день существует относительно небольшое количество компаний в России, где работники получают не только денежное вознаграждение за выполненную работу, но и поощрения в таких формах, как: организация корпоративных мероприятий, публичное признание заслуг, обеспечение питания и необходимых устройств для лучшей работы сотрудника (кондиционер, компьютер, и т. д.), возможность обучения в компании, наличие медицинской страховки и другое.

Большинство же предприятий, компаний, малых и средних бизнесов предпочитают вознаграждать сотрудников используя модель «кнул и пряник». Во многих отношениях это зависит от того, что сами подчинённые больше заинтересованы в получении денежной премии, как признание за работу.

Ещё одной отличительной чертой мотивации персонала в России является награда лучших работников. Это один из немногих подходов унаследованных из эпохи СССР. Суть данного процесса заключается в том, что команды, бригады,

различные коллективы конкурируют с другими командами, бригадами с целью лидерства, чтобы получить лучший результат, а, следовательно, и премию. Это хорошо, так как конкуренция качества, творческий подход и активность работников всегда является конкурентным преимуществом самой компании.

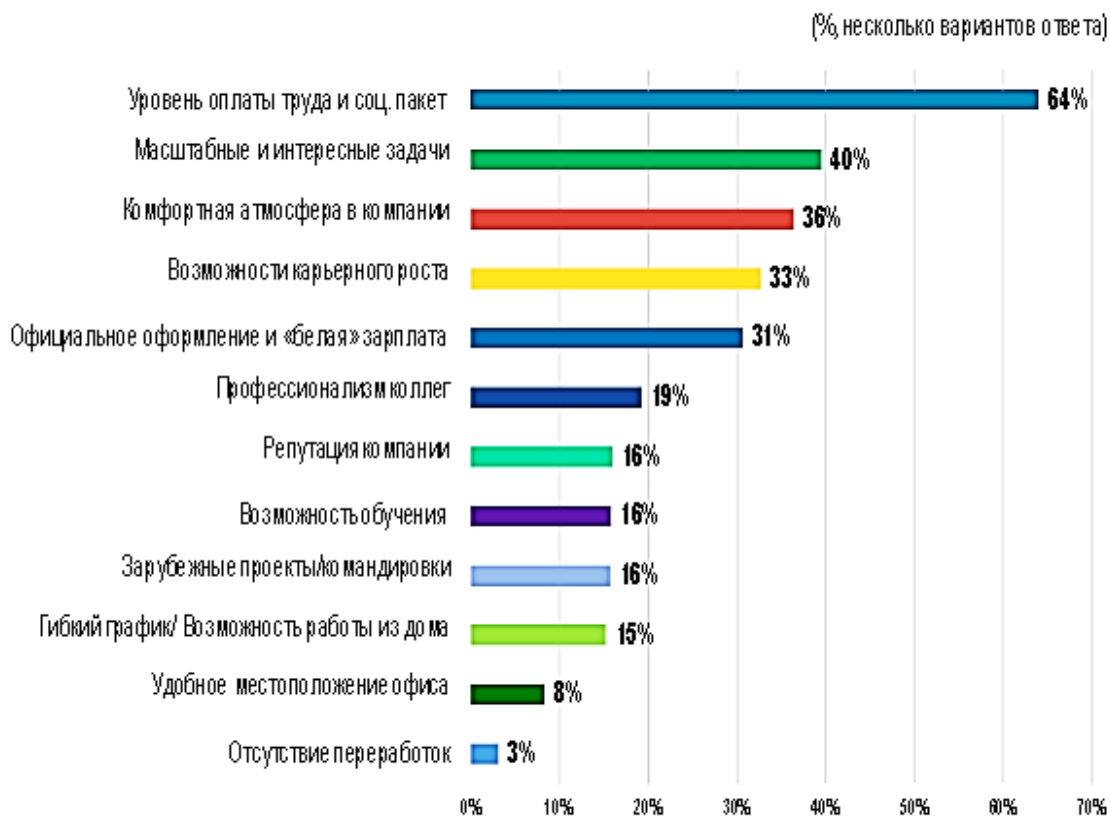
Следует отметить, что сегодня мотивация труда персонала является одной из функций менеджмента, которая включает в себя, как материальное стимулирование труда, так и нематериальное. К материальному стимулированию относятся, прежде всего, объём заработной платы, благодарность работодателя в виде подарка, например оплачиваемый отдых в другой стране и другое. К нематериальному стимулированию относится психологическое подбадривание, публичное признание за работу, похвала, хорошие условия труда и так далее. Как уже было сказано, в России на сегодняшний день более развита система материального стимулирования труда персонала. Однако, появляются заметные изменения в этой области.

Более того, есть ещё одна характерная особенность процесса мотивации называемая «По тарифу», которая не берёт во внимание квалификацию сотрудника и сложность работы. Зачастую, становится сложно оценить работу персонала объективно, что их демотивирует работников.

Очень часто мотивация персонала в России заключается в том, что подчинённые оцениваются без учёта индивидуального вклада в процесс и результат труда. Оценивается общий результат работников, что порождает несправедливость, так как всегда существуют те, кто рвётся к работе и те, кто работает без особого энтузиазма.

Тем не менее, одной из главных и критичных проблем мотивации рабочих в России на сегодняшний день является нематериальная мотивация труда персонала. Так, согласно международной компании по предоставлению решений в области аутсорсинга и рекрутинга персонала Kelly Services в 2016 году было выявлено, что около 64% опрошиваемых, при общей выборке в 4300 человек, оценивают уровень оплаты труда и социальный пакет, как самый важный фактор мотивирующий работать (рис. 1).

Какие факторы мотивируют вас на работу больше всего? (%)



KELY

Рис. 1. Факторы мотивирующие работать, Kelly Services, Motivation 2016

В то время, как только 37% и 30% респондентов указали, что публичное признание успехов и наличие корпоративных праздников оказывают позитивное влияние на мотивацию, соответственно.

Интересно, вторым по важности мотивирующим фактором работать (40% респондентов) указали, что масштабные и интересные задачи мотивируют их работать больше всего, когда удобное местоположение работы (8% участников) и отсутствие переработок (3% опрошенных) являются наименьшими мотивирующими факторами.

В заключение следует отметить, что в России только формируется мотивационная система, которая должна учитывать все особенности российского менталитета. Нарбатывается опыт, выработка практик не денежной компенсации и

их введение в каждодневные бизнес операции компаний. Всё больше и больше работодателей, топ менеджеров, директоров, лидеров понимают, что работнику необходима не только премия в виде денежной суммы, но и нечто большее. Существует большая необходимость заботиться о психологическом комфорте работников, их физическом здоровье и общем настроении.

Список литературы

1. Москвитин Г.И. Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития организации / Г.И. Москвитин, Д.И. Шпак // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под редакцией Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 147–151.
2. Москвитин Г.И. Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг: Коллективная монография / Г.И. Москвитин, О.А. Игумнов, А.В. Кашепов [и др.]. – М., 2016.
3. Журавлев П.В. Методология управления персоналом предпринимательских организаций: Дис. ... д-р экон. наук / П.В. Журавлев. – М.: Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, 1999. – 299 с.
4. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемяков. – М.: Вершина, 2008. – 208 с.
5. Чемяков В.П. Ранжирование – средство управления развитием персонала / В.П. Чемяков, Т.Г. Кузнецова. – М.: Персонал МИКС, 2002. – №3. – С. 28–31.
6. Чемяков В.П. Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом. – 2007. – 208 с.
7. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала: Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.