

УДК 331.2

О.В. Ситникова – обучающаяся;

Т.М. Свечникова – научный руководитель, канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ, г. Пермь, Россия

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ООО «ПЕРМСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «ГЕОФИЗИКА»

Аннотация. В статье анализируется система мотивации персонала организации в сфере выполнения геолого-разведочных работ, проведения геофизических и геохимических исследований в области изучения недр и воспроизводства минерально-сырьевой базы. Для повышения мотивации и лояльности работников следует в большей мере уделять внимание нематериальным методам стимулирования.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, мотив, персонал, нематериальные стимулы, геолого-разведочные работы.

Эффективность хозяйственной деятельности организации напрямую зависит от того, насколько ее сотрудники заинтересованы в достижении высоких результатов трудовой деятельности. От четкой разработки эффективной системы мотивации персонала зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретных работников, но и конечный результат в производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности. Каждая в отдельности модель мотивации существенно отличается от других не только по форме, но и по содержанию. И это можно считать вполне закономерным явлением, так как, не существует какой-либо единой мотивационной модели, которая

могла бы успешно применяться без учета специфики развития каждого предприятия [3].

Постановка проблемы. Создание позитивной мотивации на предприятии не только актуальный вопрос, но и достаточно сложный. Поэтому, в течении нескольких десятков лет теории и практики посвящают свои труды изучению данного вопроса [2]. Среди зарубежных авторов большой вклад в решение проблемы мотивации внесли такие ученые как: В. Врум, Ф. Герцберг, П. Друкер, А. Мослоу, В.Скиннер, Л. Портер, К. Альдерфер, Дж. Грейсон, Л. Лайккерт, К. Левин, Э. Лоулер, Э. Фром, и др. В отечественной науке также ряд ученых посвящали свои труды данному вопросу: С.А. Жданов, А.Л. Жуков, В.С. Буланов, В.Р. Веснин, Р.А. Яковлев, А.А. Литвинюк Э.А. Уткин, В.А. Туева, В.Ф. Дружынина, Л.И. Божович, В.К. Вилюнас и др. Мотивация персонала важна не только на производстве, но также и в любом отделе организации, на любом этапе и в любом звене. По мнению М.Х. Мескона «Мотивация – это процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации» [1]. Поэтому вопросы оценки системы мотивации актуальны

Результаты исследования. На территории Пермского края в сфере выполнения геолого-разведочных работ, проведения геофизических и геохимических исследований в области изучения недр и воспроизводства минерально-сырьевой базы осуществляет деятельность ООО «ПИТЦ «Геофизика». В компании к основным методам стимулирования относится заработная плата персонала, порядок расчета которой зависит от формы системы оплаты труда. Так, для работников аппарата управления применяется повременно-премиальная система (оклад + премия), а для работников, занятых на производственных площадках, участвующих в геолого-разведывательных операциях – сдельно-премиальная (сдельный заработок + премия + доплата + северная надбавка). За 2022-2024 гг.

средняя заработная плата работников увеличилась на 14,34 % (с 16 819,61 руб. в 2022 г. до 19 635,21 в 2024 г.).

Большое значение в стимулировании персонала имеют нематериальные методы оценки трудового вклада работников:

- поощрение почетными грамотами и благодарственными письмами к профессиональному празднику;
- частичная компенсация занятий спортом;
- возможность карьерного роста;
- участие в корпоративных мероприятиях;
- компенсация питания для работников, работающих вахтовым методом.

Комплекс стимулирующих мер можно разделить на 3 группы (рисунок).

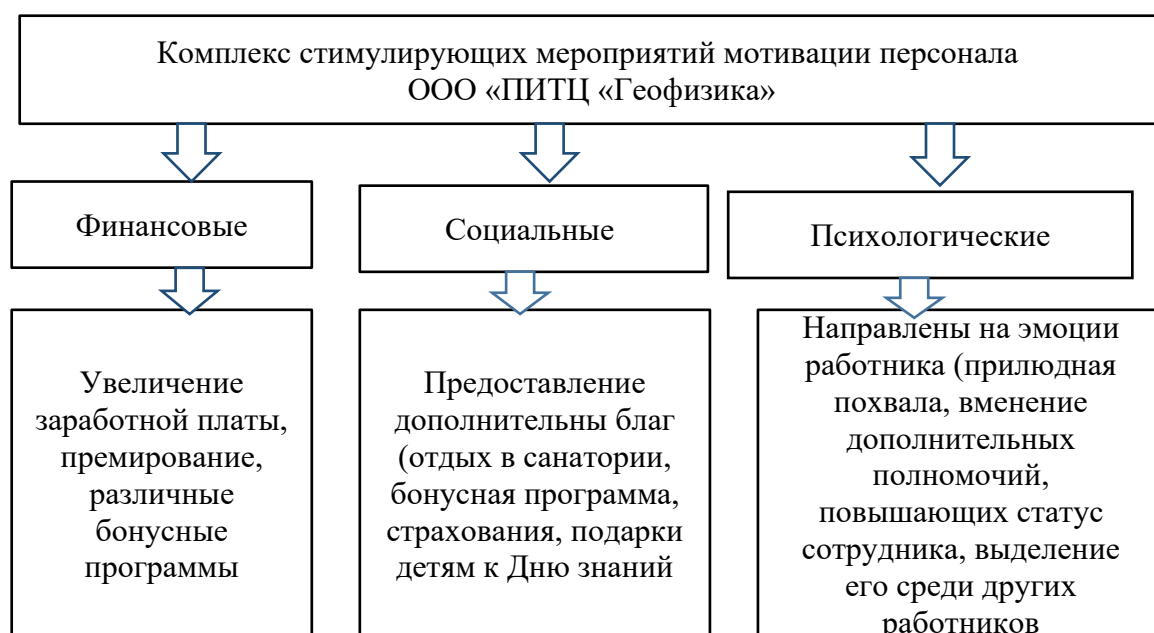


Рисунок – Мотивация персонала ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Для многих работников сильным мотиватором является принадлежность к команде. ООО «ПИТЦ «Геофизика» является частью большого холдинга NS НефтьСервисХолдинг, совместно с которым проводятся мероприятия, направленные не только на удержание персонала

от поиска новой работы, но и формирует его стремление повысить эффективность. Для этого в компании проводятся такие мероприятия для сплочения коллективов, как экстрим-игры и спортивные эстафеты, туристические слеты, организация сплавов и многое другое. Это позволяет раскрыть лидеров вне зависимости от должности и уровня заработной платы, а также позволяет сотрудникам почувствовать новые ощущения и свою нужность в группе компаний.

В ООО «ПИТЦ «Геофизика» общепринятым механизмом сплочения коллектива являются ежегодное проведение грандиозных корпоративных мероприятий – празднование профессиональных праздников (день геолога, день нефтяника, день химика). На них производится вручение наград, премий, памятных подарков, подводятся итоги конкурса на лучшего работника организации.

Грамотная постановка целей повышает эффективность работы, задает рациональную технологию ее достижения и исключает возможные ошибки. В ООО «ПИТЦ «Геофизика» материальное стимулирование находится на том же уровне что и у других компании конкурентов, нужно обратить особое внимание на нематериальное стимулирование.

Изменения политики мотивации приобретает решающее значение в создавшихся условиях экономического кризиса. Для того, чтобы ООО «ПИТЦ «Геофизика» понесла наименьшие потери и благополучно пережила этот период, в первую очередь необходимо учитывать человеческий фактор, приложить усилия для поисков лучших путей и мотивов для его стимуляции.

В связи с тем, что поведение человека можно определить большим количеством мотивов, цель менеджеров в условиях экономического кризиса – мотивация персонала к объединенным действиям, а также благодаря созданию мотивов добиться повышения результативности и эффективности их трудовой деятельности.

Выводы и предложения. Сегодня мотивация как функция управления представляет собой часть кадровой политики и систему стимулирующих мер, направленных на повышение качества труда. Стимулирование как материальная основа мотивации персонала, представляет собой комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда персонала. Увеличение прибыли компании, да и повышение доходов сотрудников напрямую зависит от выбора подходящего метода стимулирования.

Список литературы

1. Волосский, А.А. Мотивация и стимуляция труда / А.А. Волосский. - М.: Техносфера, 2020. - 524 с.
2. Как российские компании мотивируют сотрудников. Исследование 2023/ [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://uprav.ru/blog/kakrossiyskie-kompanii-motiviruyut-sotrudnikov/>
3. Проблемы мотивации сотрудников в России [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://scilead.ru/article/405-problemi-motivatsii-sotrudnikovv-rossii>
4. Свечникова, Т.М. Региональная политика социально-экономического развития Пермского края / Т.М. Свечникова // Международный правовой курьер: электронное сетевое издание. – 2022. - №7. – С. 83-86.
5. Свечникова, Т.М. Оценка производительности труда и нормативно-правовое регулирование трудовых отношений на предприятиях химической промышленности / Т.М. Свечникова // Международный правовой курьер: электронное сетевое издание. – 2022. - №1. – С. 51-56.

UDC 331.2

О.В. Sitnikova – student;

Т.М. Svechnikova – Scientific supervisor, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Perm State Technical University, Perm, Russia

STAFF MOTIVATION SYSTEM OF PERM ENGINEERING AND TECHNICAL CENTER "GEOFIZIKA" LLC

Annotation. The article analyzes the motivation system of the organization's personnel in the field of geological exploration, geophysical and geochemical research in the field of subsoil exploration and reproduction of the mineral resource base. To increase the motivation and loyalty of employees, more attention should be paid to non-material incentive methods.

Keywords: motivation, stimulation, motive, personnel, intangible incentives, geological exploration.