

УДК 658.3

Гулматова Евгения Николаевна

бакалавр направления подготовки
«Менеджмент»
Государственный университет управления
Россия, Москва

e.n.gulmatova@mail.ru

Yevgenia N. Gulmatova

bachelor of the direction
of training "Management"
State University of management
Russia, Moscow

**ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ¹**

**THE PROBLEM OF LABOR MOTIVATION IN
MODERN CONDITIONS**

Аннотация

Статья посвящена проблемам мотивации труда на российских предприятиях, а также рассмотрена проблема мотивации труда в условиях удаленной работы, проблема стимулирования и оценки интеллектуального труда. Целью статьи является анализ методов мотивации труда в России, определение самых эффективных, по мнению специалистов и работодателей. В исследовании использовались общенаучные методы (наблюдения, логический и структурно – функциональный анализ, опросы). Представлены рекомендации по оценке деятельности рабочих, методов мотивации. Сделан вывод о значимости эффективной мотивации труда для деятельности всей организации.

Ключевые слова:

Мотивация, труд, стимулирование, организация, заработная плата, условия рабочего процесса

Abstract

The article is devoted to the problems of labor motivation in Russian enterprises, as well as the problem of labor motivation in remote work. The problem of stimulating and evaluating intellectual labor. The purpose of the article is to analyze the methods of labor motivation in Russia, to determine the most effective, according to experts and employers. The study used General scientific research methods (observations, logical and structural-functional analysis, surveys). Recommendations for evaluating workers ' performance and motivation methods are presented. The conclusion is made about the importance of effective labor motivation for the entire organization.

Keywords:

Motivation, labor, incentives, organization, salary, working conditions

Тщательный и полный анализ мотивов поведения персонала и эффективное применение полученной информации необходимы в целях улучшения производительности предприятия, повышения качества продаваемой продукции через удовлетворенность своей работой, условиями труда и прочими факторами, которые позволят работникам действовать в направлении достижения целей компании. Современный менеджер должен уметь правильно выстроить эффективную систему мотивации труда [1].

Но как же осуществлять данное стимулирование? Во-первых, до сих пор психологи-социологи не выработали единого мнения относительно определения мотивации труда. Определений этого понятия великое множество, столько же, сколько и

¹ Научный руководитель: Петренко Борис Васильевич, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, Государственный университет управления

исследований по данной тематики.

Во-вторых, следует понимать, что сама специфика трудовой деятельности вызывает сложности для изучения способов стимулирования труда. С одной стороны, труд необходим человеку, так как является фактором его развития, потребностью и движущей силой. А с другой стороны, по своей природе человек старается максимизировать экономию затрат умственных и физических сил, что заставляет избегать любого рабочего состояния.

В-третьих, все теории и способы мотивации разрабатывают люди, обладающие теоретическими знаниями и, как правило, небольшим практическим опытом, а применяют на практике в основном менеджеры, не имеющие хорошей теоретической базы.

В-четвертых, как и любой социологический вопрос, бессознательные потребности сложно исследовать. Основными методами является наблюдение и опросники, которые человек не может проходить бессознательно, а значит, по критерию объективности этот метод не может считаться эффективным [2].

Рассмотрим исследование рекрутингового агентства Heys 2018 г.

Исследование проводилось путем интернет-опроса, 53% респондентов женщины, а 47% мужчины. Основной возраст опрашиваемых – 29-50 лет. 67% респондентов проживают в Москве и в Московской области, около 10% – в Санкт-Петербурге [4].

Были опрошены 3600 человек из разных сфер: продажи, финансы и бухгалтерия, управление персоналом, закупки, логистика, юриспруденция, маркетинг, PR, реклама, IT, производство и т.д.

93% опрошенных утверждают, что уровень заработной платы или достойное вознаграждение является первой причиной мотивации [3]. Более того, материальные формы поощрения сотрудники ценят намного выше, чем нематериальные. Для понимания причин данной тенденции следует уделить внимание социальному неравенству нашей страны. Значительная часть населения живет за чертой бедности (по данным Росстат на 2019 год этот показатель достиг 14,3%). За пределами больших городов людям не хватает рабочих мест, оценка их труда не соответствует критерию

«достойная». Для примера рассмотрим структуру заработной платы по регионам РФ за 2019 год. По Центральному федеральному округу средняя месячная заработная

плата составляет 64 553 руб. Отдельно по г. Москва этот показатель равен 98 930 руб., а по оставшимся городам ЦФО около 36 471 руб. Это практически в 2,5 раза меньше, чем по Москве. По Южному федеральному округу среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций составляет 35 133 руб. По северокавказскому ФО около 30 346 руб., по приволжскому ФО около 36 237 руб. Рассматривая Уральский, Сибирский и Дальневосточный ФО, можно отметить, что средняя заработная плата рабочих в этих регионах составляет 50 912 руб., что выше, чем в предыдущих ФО, но все еще почти в 2 раза меньше, чем в Москве.[5] Но следует отметить, что такой уровень заработной платы обусловлен развитой сферой металлургии и производства, как на Урале, в Сибири высокооплачиваемым является труд, применяемый в нефтегазовой сфере, что можно сказать и о дальнем востоке. Те, кому не посчастливилось быть занятым в этой сфере, стремятся переехать в более крупные города своего округа или же в Москву, Санкт-Петербург.

Конечно, такие доходы вынуждают приоритетно задумываться об улучшении своей покупательной способности. К сожалению, на 2019 год 12,3% нашего населения имеют доходы ниже прожиточного минимума, что составляет 18,1 млн человек [6].

Результаты данного исследования говорят об экономической отсталости нашей страны, потому что материальные методы стимулирования все еще являются приоритетными для нашего народа. Величина ежемесячного оклада все еще остается основным критерием при выборе работы, поэтому невозможно говорить об улучшении условий труда, о стремлении людей самореализовываться, удовлетворять свои высшие потребности, пока специалистов можно «подкупать» премиями.

Поэтому, казалось бы, зачем тратить средства для поддержания условий труда, если хорошего работника можно привлечь заработной платой, на 5% большей, чем у конкурента?

В эпоху индустриализации, когда труд было легко оценить по объему произведенного продукта, и его количество зависело от физических возможностей трудящегося и технических характеристик рабочего станка, отдельный рабочий не представлял особую ценность для организации, т.к. можно было легко найти ему замену. Срок обучения на данную должность был не велик, а желающих огромное количество.

Но когда появляется интеллектуальный труд, и его качество оценить куда тяжелее, каждый сотрудник этой области имеет за плечами годы обучения, работы в этой компании и знает ее наизусть, понимает, что ей нужно и в какой области стоит

развиваться, такого сотрудника заменить уже куда тяжелее. На обучение нового специалиста придется потратить много средств и времени, посвятить еще одного человека в коммерческие тайны компании и не факт, что он предан вашей компании и не продаст эту информацию конкурентам, что, кстати, может сделать и уволенный предыдущий работник.

Как же обеспечить все необходимое для стимулирования специалистов к более эффективной трудовой деятельности? Менеджер должен проводить разнообразные опросы и исследования, позволяющие определить потребности и желания своих подчиненных, степень удовлетворенности условиями труда, предоставленных им. Руководитель в первую очередь обязан беспокоиться о состоянии своих кадров и стремиться обеспечить их всем необходимым для успешной трудовой деятельности. Помимо достойной оплаты труда, хороший руководитель должен думать и об условиях работы, об удовлетворении высших потребностей сотрудников, таких как самореализация, развитие, стремление к творчеству.

Помимо стремления снизить текучесть кадров, нематериальные способы мотивации необходимы для стимулирования творческой деятельности. Важно понимать, что интеллектуальный труд не может быть ограничен временными рамками (с 9 до 18 часов), невозможно думать о проекте в строго определенное время, наш мозг устроен так, что самые важные и полезные мысли всплывают тогда, когда мы их совсем не ждем. Невозможно заставить себя разрабатывать важный проект, если вы чувствуете, что в данных условиях вам некомфортно. Еще Маслоу говорил о том, что только если первичные потребности человека удовлетворены, он сможет удовлетворять свои вторичные нужды. Такие профессии, как IT специалист, дизайнер, писатель, копирайтер, маркетолог и другие требуют больше свободы, отсутствия строгих офисных ограничений, удовлетворения базовых потребностей и, наравне с хорошей заработной платой, широкой сферы нематериального стимулирования.

Работодателю необходимо уметь грамотно сочетать и материальные, и нематериальные стимулы. Учитывать природу выполняемых работником функций. Мотивация существенно повышает производительность труда, что неизбежно влечёт за собой увеличение прибыли.

Но 2020 год заставил все большее количество компаний перейти на удаленный вид работы. Как следует мотивировать работников в этом случае? И как персонал чувствует себя в этих условиях?

На основании исследования Webinar Group и «Левада Центра» рассмотрим, насколько работа вне офиса эффективна и как этот вынужденный опыт может повлиять на дальнейшую организацию труда в России [3].

Примечательно, что по мнению сотрудников, основными факторами, которые влияют на эффективность работы, являются домашние дела, отсутствие рабочего места и границы между свободным и рабочим временем. А работодатели считают главным фактором падения эффективности отсутствие самоконтроля рабочих.

Для начала обозначим, что нужно для работы из дома: компьютер, телефон, рабочее место и время, свободное от домашних дел.

В среднестатистической семье, основываясь на приведенную выше статистику Росстата, доход составляет около 70 тыс. руб. Если в семье есть дети, обучающиеся в школе, и двое родителей, работающих удаленно, то одного компьютера уже недостаточно. Средняя цена такого оборудования около 40 000 руб. С доходами семьи и учетом остальных ежемесячных трат, такая покупка не может состояться. Для комфортной работы без потери эффективности работодателям необходимо оснащать своих работников всем необходимым оборудованием.

Еще одна проблема работы из дома – отсутствие разграничений между рабочим и свободным временем. Работая в офисе компьютер включается в 9 часов утра и выключается в 18 часов вечера, учитывая небольшой перерыв на обед в середине дня. На этом рабочее время закончилось. И все незаконченные дела могут дожидаться завтра. Но работая из дома сложно погрузиться в такую же строгую атмосферу. Есть множество отвлекающих факторов, таких как домашние дела, помощь детям с учебой (особенно, в начальных классах, когда ребенок еще не может быть продвинутым пользователем компьютера, и для обучения ему еще нужна помощь старших), да и просто домашний уют не всегда предрасположен к строгому рабочему настроению.

Тем не менее, две трети опрошенных владельцев бизнеса, чьи сотрудники работают удаленно, утверждают, что работа из дома является такой же эффективной или даже более, чем в офисе. Основными факторами, делающими работу из дома эффективнее офисной, по мнению рабочих, являются: качество сна, экономия времени и сил на дорогу и снижение стресса.

И подытожив, около половины руководителей утверждают, что готовы полностью или частично ввести удалённую работу после отмены ограничений в связи с пандемией COVID-19. И это неудивительно, потому что при таком режиме владельцы бизнеса

экономят на аренде офисных помещений, оборудования, найм работников из других городов и стран проходит в упрощенной форме.

Таким образом половина рабочих мест может сохранить статус «дистанционное» после окончания эпидемии, руководители уже видят, что многих работников не целесообразно держать в офисе, гораздо дешевле будет отправить их работать на дому.

Следует отметить, что, переводя часть штата на удаленную работу, руководитель должен задуматься об обеспечении подопечного комфортным рабочим местом, необходимым оборудованием, уважать личное время сотрудников, все деловые встречи и переговоры следует проводить в строго рабочее время. В противном случае анужно быть готовым к падению эффективности работы, а значит, к уменьшению прибыли предприятия. Человек должен иметь баланс между работой и отдыхом.

Таким образом, на сегодняшний день, трудовая мотивация занимает центральное место в системе управления персоналом организации, так как она выступает причиной поведения работников. От того, насколько будут мотивированы сотрудники организации, будет зависеть их ориентация на цели, желание их достигать и добиваться нужного результата. Ведь это является основой для эффективной работы организации в целом.

Список использованных источников

1. Основы менеджмента учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, под ред. И.В. Бородушко, В.В. Лукашевича; Н.Д. Эриашвили и др. – 2-е изд., перераб, и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, - 271 с. 2012
2. Ольга Марунич, психолог, бизнес-тренер, коуч. // интернет сайт «Психологи». URL: <https://www.b17.ru/article/10836/>
3. Перспективы удалённой работы в России глазами владельцев и сотрудников компаний. Результаты опроса компаний «Левада центр» и Webinar Group [Электронный ресурс] // URL: https://webinar.ru/blog/research_of_remote_work_in_russia_webinar_group/

4. Результаты опроса рекрутингового агентства Heys [Электронный ресурс]// URL: hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty_issledovaniya_motivacii_2018.ru

5. Росстат Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации с 2019 года // URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force

6. Статистические данные «Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и дефицит денежного дохода» [Электронный ресурс] Росстат // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723>