

УДК 331.101.3

Амзаев Эмиль Ильясович

магистрант
Санкт-Петербургский университет гражданской
авиации
Россия, Санкт-Петербург
mr-mail.91@mail.ru

Emil I. Amzaev

Post-graduate student
St. Petersburg university of civil aviation
Russia, St. Petersburg

Марихин Сергей Васильевич

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры социально-экономических
наук и сервиса
Санкт-Петербургский университет гражданской
авиации
Россия, Санкт-Петербург
serg_marihin@mail.ru

Sergey V. Marihin

candidate of psychological sciences, associate
professor, associate professor of the department
of social and economic sciences and service
St. Petersburg university of civil aviation
Russia, St. Petersburg

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация

В статье выполнен обзор современных проблем формирования и реализации кадровой политики на предприятиях в период санкционной политики и сопутствующих кризисных явлений. Автор отмечает, что в условиях кризисных явлений предприятия могут повысить конкурентоспособность путем реализации мероприятий по улучшению мотивации персонала. Автор проанализировал проблемы построения системы мотивации в условиях санкционных ограничений и выделил наиболее эффективные инструменты для решения поставленных задач.

Ключевые слова:

мотивация, оплата труда, стимулирование, трудовая деятельность, социальный пакет

FEATURES OF STAFF MOTIVATION UNDER THE CONDITIONS OF SANCTION POLICY

Abstract

In the article, we have reviewed the current problems of the formation and implementation of personnel policy at enterprises during the period of sanctions policy and related crisis phenomena. The author notes that under the conditions of crisis phenomena, enterprises can increase their competitiveness by implementing measures to improve staff motivation. The author analyzed the problems of building a motivation system under the conditions of sanctions restrictions and identified the most effective tools for solving the tasks.

Keywords:

motivation, remuneration, incentives, labor activity, social package

В течение последних нескольких десятилетий кризисные явления в экономике стали областью исследования различных научных и прикладных дисциплин. Обычно кризис в развитии организации рассматривается как объективное явление, обычно характеризующее циклический характер развития предприятия [2].

Однако кризисные явления в российской экономике, происходящие в 2022 году вызваны не циклическими изменениями и даже не мировой пандемией COVID-19, а санкционными ограничениями и режимом частичной мобилизации, соответственно, подобный кризис может рассматриваться как уникальное явление [3].

Санкционные ограничения оказали очень сильное влияние на работу российских предприятий, наиболее уязвимыми категориями хозяйствующих субъектов стали индивидуальные предприниматели и юридические лица, относящиеся к категориям малого и среднего предпринимательства.

Введение ограничений на перемещение работников, самоизоляции и возможность выезда работника для прохождения воинской службы в период частичной мобилизации поставило перед работодателями новые задачи, которые потребовали реструктуризировать бизнес-процессы предприятий в соответствии с внешними факторами.

В этих условиях сохраняет актуальность и решение задач, связанных с мотивацией персонала – для выявления факторов мотивации персонала в период действия санкционных ограничений был проведен онлайн-опрос работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД», а также был проведен анализ документации предприятия, а также проанализирована деятельность службы кадров по совершенствованию системы мотивации персонала, который позволил выявить, что в целом предприятие достаточно внимательно относится к нуждам сотрудников, так, проявляется забота об обучении, лечении и отдыхе работников [1].

Рассмотрим подробно существующую на предприятии ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» систему оплаты труда и мотивации сотрудников.

Для того, чтобы определить основные мотивационные факторы персонала ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» был проведен опрос работников по форме опроса.

При проведении опроса были зафиксированы мнения 150 работников различных служб аэропорта, в результате чего получена диаграмма, характеризующая распределение важности того или иного фактора мотивации работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД», представленная в виде рисунка 1.

Из данных диаграммы, представленной на рисунке 1 видно, что важнейшим фактором мотивации для работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» по состоянию на 2022 год является уровень заработной платы, значимость этого фактора признали 84% работников.

Отчасти это обусловлено причинами, не зависящими от работодателя – как известно, высокий уровень инфляции и кризисные явления затронули все отрасли экономики [4], что оказало влияние и на финансовую платежеспособности работников

ФГУП «Госкорпорация по ОРВД», поэтому работники присвоили данному фактору наибольшее значение.

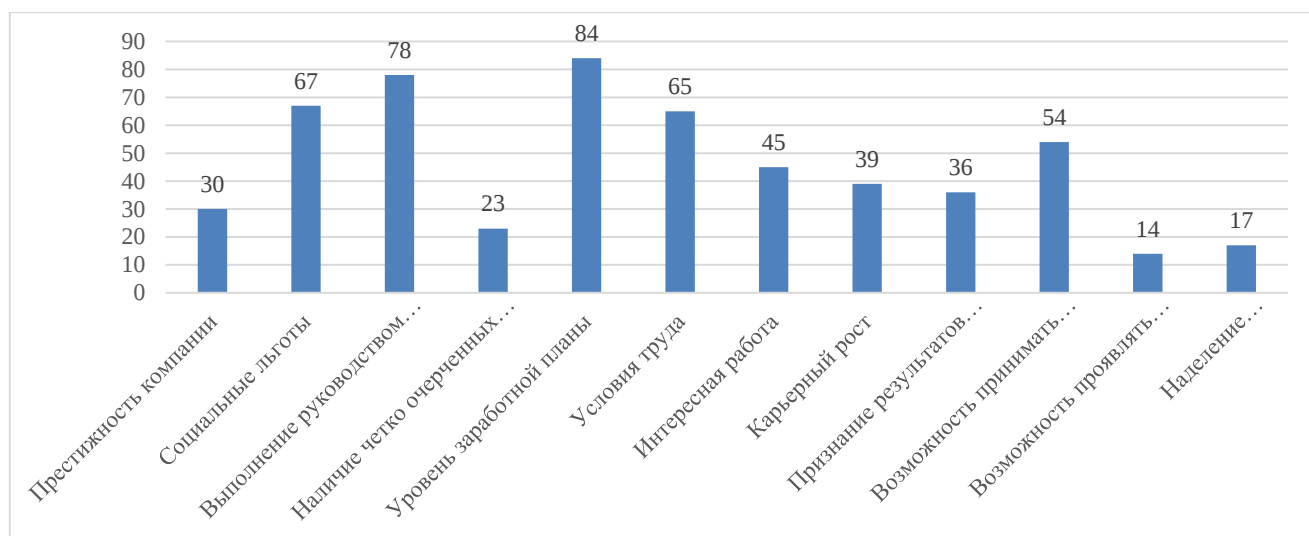


Рисунок 1 – Результаты опроса работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» на выявление факторов мотивации

Вторым по значимости фактором мотивации стало выполнение работодателями своих обещаний и договоренностей – данный фактор мотивации признали важным 78% опрошенных.

Признание данного фактора мотивации важным со стороны работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» свидетельствует о высоком уровне доверия к руководству организации.

Также по мнению работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД», к важнейшим факторам мотивации можно отнести так называемый социальный пакет, который представляет собой набор социальных гарантий со стороны предприятия.

По результатам опроса работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» самыми существенными элементами социального пакета, предоставляемого в компании, являются:

- компенсация расходов на питание;
- организация развозки (компенсация транспортных расходов);
- возможность выбора гибкого графика работы.

Здесь следует отметить, что важность данных нематериальных форм мотивации для работников ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» также имеет в своей основе вполне материальную основу – питание на территории аэропорта является очень дорогим,

наличие столовой для работников и компенсация расходов на питание позволяет снизить затраты работников.

Аналогичная закономерность проявляется и в отношении служебной развозки – так как фактически центры ОВД находятся за пределами городской инфраструктуры, транспортные расходы при отсутствии развозки будут излишне велики.

Стоит отметить, что денежные способы стимулирования трудовой деятельности (различные премии) хоть и имели значение, но не являлись по сравнению с социальным пакетом первостепенными.

Если более подробно рассматривать систему социальных льгот, то можно выявить, что практически все работники отдают предпочтение организации бесплатного питания; оплата проезда на транспорте; возможности выбора графика работы, а в меньшей степени их интересует оплата услуг связи и кредитование.

Согласно проведенному анализу условий оплаты и премирования можно отметить, что величина заработной платы работников зависит от результатов трудовой деятельности [5].

Так, нарушение технологий производства или трудовой дисциплины влечет применение к работнику различного рода санкций, проявляющихся в уменьшении размера премиальной части заработной платы.

В заключение статьи справедливо отметить, что последние события показывают возможность применения новых видов мотивации – например, получение предприятием брони от частичной мобилизации для работников может стать эффективным источником воздействия на персонал, при том, что Трудовой Кодекс Российской Федерации не рассматривает этическую сторону данного вопроса.

Список использованных источников

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
2. Крячко О.С. Кадровая политика в условиях кризиса // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-v-usloviyah-krizisa-1>
3. Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. Специфика управления персоналом в условиях пандемии коронавируса // Общество, экономика, управление. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-upravleniya-personalom-v-usloviyah-pandemii-koronavirusa>

4. Сафонов А.Ю. Управление персоналом в период пандемии // Московский экономический журнал. 2020. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-period-pandemii>

5. Селентьева, Д.О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д.О. Селентьева, Д.Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 12-1. – С. 83.