

УДК 33

Исследование мотивации персонала на примере предприятия минерально-сырьевого комплекса

Забайкин Юрий Васильевич

Кандидат экономических наук, доцент,
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе,
117997, Российская Федерация, Москва ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: 89264154444@yandex.ru

Красавина Екатерина Валерьевна

Доктор социологических наук, доцент,
профессор базовой кафедры Торгово-промышленной
палаты РФ «Развитие человеческого капитала»,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
115093, Российская Федерация, Москва, переулок Стремянный, 36;
e-mail: Krasavina_2905@mail.ru

Харламов Михаил Федорович

Кандидат юридических наук, доцент,
завкафедрой философии и права,
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе,
117997, Российская Федерация, Москва ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Аннотация

В статье приведен краткий обзор определений понятия «мотивация», которые представлены в работах современных отечественных исследователей в области управления персоналом и экономики труда. Наряду с этим авторы данной научной публикации дают краткую характеристику горнодобывающей отрасли как одной из ведущих отраслей национальной экономики страны. Вместе с этим в статье приведен примерный анализ текущего состояния мотивационной системы персонала на предприятии минерально-сырьевого комплекса. В том числе показано, что все усилия, направленные на проведение мероприятий по обновлению мотивационного воздействия на персонал, включающие материальные и нематериальные способы и их совместные комбинации, никогда не проходят зря. Они должны (чаще всего практика показывает, что это действительно так) способствовать увеличению эффективности работников, а также мобилизовать имеющиеся кадры на выполнение целей и создать необходимый интерес у работников для повышения своей индивидуальной компетентности.

Для цитирования в научных исследованиях

Забайкин Ю.В., Красавина Е.В., Харламов М.Ф. Исследование мотивации персонала на примере предприятия минерально-сырьевого комплекса // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 7А. С. 116-123.

Ключевые слова

Управление человеческими ресурсами, управление персоналом, мотивация, мотивационная система, предприятия минерально-сырьевого комплекса.

Введение

В условиях современной рыночной системы эффективность управления организацией в целом зависит от наличия и состояния действующей системы мотивации персонала.

Повышение мотивации персонала – это одна из приоритетных задач руководителя любого производства. Мотивация сотрудников неразрывно связана с показателями эффективности производства и качества выпускаемой продукции.

Основное содержание

Нельзя не отметить всю важность такого понятия, как мотивация, однако, несмотря на то, что данный вопрос исследовали как российские, так и зарубежные ученые, единого определения и единой теории выделено не было. В таблице 1 представлен краткий обзор определений понятия «мотивация» различных специалистов.

Таблица 1 – Обзор определений понятия мотивации

Автор	Определение
Шубенкова Е.В.	процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации
Красавина Е.В., Забайкин Ю.В.	побуждение людей к активному функционированию: процесс осознанного выбора человеком определенной линии поведения, основанной на внутренних и внешних факторах или, другими словами, на мотивах и стимулах
Назарова З.М., Сыроецкий В.А.	состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации
Карпенко Е.З., Сологуб В.А.	стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности
Косарева Е.А.	побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности [3, с.25]

Система мотивации складывается из внешней и внутренней мотивации посредством различных мер, имеющих материальный, организационный и социальный характер.

Меры материального характера – это оплата труда посредством заработной платы, надбавок, премий. К нематериальным мерам можно отнести различные льготы, компенсации и гарантии. Меры социального характера – возможности обучения, участия в принятии решений, медицинское обслуживание и страхование, оплата питания и другое.

Иными словами, чтобы сформировать ядро квалифицированных кадров, необходимо прежде выстроить эффективную и упорядоченную систему мотивации.

Исходя из этого, все большее количество предприятий понимает роль мотивационной составляющей, так как без нее предприятию не представляется должным образом реализовать весь потенциал. Также стоит принять во внимание тот фактор, что антироссийские санкции способствовали смещению ориентации российской экономики на свой внутренний реальный сектор и повышению спроса на рабочие профессии, в том числе и в горнодобывающей промышленности. Эта отрасль является одной из ведущих отраслей национальной экономики страны, но ввиду своих технических и технологических сложностей имеет ряд особенностей на рынке труда.

Отметим для начала, что работники горнодобывающей отрасли имеют достаточно хорошую заработную плату: их среднее месячное вознаграждение колеблется от 130 до 170% от среднего по региону. Такой уровень определен, прежде всего, условиями труда, нагрузками и правилами безопасности на горнодобывающих производствах.

В горнодобывающей промышленности сейчас можно наблюдать «смену поколений», которая вызвана спадом экономической системы в последнее десятилетие прошлого века, по причине чего эта отрасль стала непривлекательной для молодых специалистов. Так как сейчас растет уровень горной добычи, как следствие, расширяется производство, значит, обновляются кадры. Список нужных специалистов достаточно большой – рабочие, мастера, техники, операторы оборудования, инженеры, логисты, строители, экономисты и другие. Работникам горнодобывающей промышленности стараются предлагать самые хорошие условия относительно остальных сфер рынка труда. Это и более длительные отпуска, современное служебное жилье, путевки на льготных условиях, в части материальной мотивации – различные премии и надбавки.

Так, на примере реальной компании (ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»), функционирующей в области минерально-сырьевого комплекса, в рамках данной научной статьи попытаемся исследовать систему мотивации персонала данного предприятия.

В первую очередь важно отметить, что система оплаты труда на данном предприятии носит достаточно стабильный характер. Для этого был проведен анализ средней заработной платы руководителей, специалистов и рабочих в течение последних трех лет вполне позволит авторам исследования сделать подобный вывод. (см. таблицу 2)

Таблица 2 – Анализ средней заработной платы персонала предприятия минерально-сырьевого комплекса (тыс.руб.)

Категория	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Руководители	72811,5	73790,3	78100,7
Специалисты	55453,8	59787,0	60689,3
Рабочие	37319,3	39401,0	40601,5

Источник: Составлено авторами научной статьи на основании данных бухгалтерской отчетности предприятия за 2016-2018 гг.

На основании полученных данных можно заключить, что заработная плата персонала данного предприятия имеет достаточно стабильный характер и за рассматриваемый период времени изменялась незначительно, а ее колебания обусловлены, в большей степени

численностью работников в каждой из категорий. Для обеспечения конкурентоспособного уровня оплат труда руководителями компании постоянно проводится мониторинг в соответствующих сферах рынка труда.

Наряду с этим важно обратить внимание, что оплата труда на данном предприятии носит тарифный характер.

Она напрямую зависит от:

- квалификации;
- сложности выполняемой работы;
- степени ответственности сотрудника.

Все это в совокупности позволяет менеджерскому корпусу предприятия обеспечить сбалансированность и дифференциацию оплат труда.

Для самих сотрудников система оплаты труда является достаточно понятной, это достигается за счет обязательного ознакомления сотрудников с положением об оплате труда и премировании. Положение описывает систему оплат труда, тарификацию работ, порядок установления окладов, премий и надбавок. Работник на основе данного положения может легко подсчитать размер своей заработной платы в конкретном периоде.

Еще одним из доказательств эффективности действующих инструментов мотивации является снижение количества дисциплинарных нарушений за последние годы (см. таблицу 3).

Таблица 3 – Анализ дисциплинарных нарушений работников на предприятии минерально-сырьевого комплекса

Вид нарушения	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Нарушение режима работы	44	36	30
Количество сотрудников, совершивших прогул	16	12	5
Увольнение за прогул	34	28	23
Появление в нетрезвом виде	1	-	-
Всего	95	76	58

Источник: Составлено авторами научной статьи на основании данных отчетности предприятия за 2016-2018гг.

Теперь проанализируем основные элементы системы социального стимулирования персонала предприятия.

1) сотрудники компании могут ежегодно отдыхать в санаториях на территории России и за границей (Сочи, Италия, Болгария, Испания и т.п.), а также отправлять детей в лагеря, которые также находятся как на территории России, так и за ее пределами;

2) оплата ежегодного проезда в пределах 50 тыс. рублей для своих сотрудников в «родные города», это распространяется также на каждого члена семьи (супругу(га), несовершеннолетних детей. Однако, главным условием здесь является совместное проживание на одной территории с работником предприятия, которое расположено в г.Норильске);

3) программы по приобретению жилья «Мой дом», «Наш дом» - оплата 50% стоимости жилья за счет компании, но только на территории Краснодарского края или Московской области;

4) негосударственное пенсионное обеспечение по программе «Солидарная корпоративная пенсия»;

5) проведение корпоративных спортивных и массовых мероприятий;

б) предоставление гарантий и льгот для новых сотрудников, которые приезжают на работу в г. Норильск.

Важно отметить, что социальный пакет содержит в себе также некую косвенную финансовую помощь.

Наряду с этим на предприятии существует положение о повышении квалификации персонала и его профессиональное обучение. Руководство компании предоставляет своим сотрудникам право повышать уровень своей профессиональной квалификации на протяжении всей их трудовой деятельности, обучение, что наиболее важно, целиком проводится за счет предприятия.

По отзывам представителей руководящего корпуса, а также сотрудников, занимающих неключевые позиции, персонал компании удовлетворен подобной «наполняемостью» социального пакета, однако во всех подразделениях действует социальная программа, чьи пункты не подвергались корректировкам на протяжении нескольких лет. Важно отметить, что данное предприятие (ОАО «Кольская горно-металлургическая компания») входит в структуру компаний, относящихся к категории градостроительных предприятий, что предполагает наличие кадровберегающей политики со стороны руководящего корпуса и, как следствие, отсутствие устремлений о стороны персонала к смене места работы. Однако данная ситуация имеет и свои «минусы», а именно: сотрудники предприятия рассматривают подобное нематериальное стимулирование как обычную заботу компании о персонале, но никак не в качестве мотивационного рычага.

Наряду с этим, на предприятии отмечается нехватка высококвалифицированного персонала, что дает авторам данной научной публикации предположить, что помимо прочего, руководство компании должно принять меры, направленные на обновление существующей системы мотивации, стимулирующей сотрудников предприятия приобретать дополнительные умения и навыки, благотворно влияющие на выполняемые ими должностные обязанности.

Таким образом, к числу явных преимуществ существующей системы мотивации сотрудников компании можно отнести:

- высокая оплата труда;
- наличие премий и надбавок;
- наличие социальных программ;
- «прозрачность» систем оплаты труда;
- возможность повышения квалификации и обучения сотрудников.

К негативным аспектам мотивационной системы, которые требуют корректировки и доработки можно отнести:

- нехватку высококвалифицированных работников;
- ослабление действующих мотивационных рычагов.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что руководящему корпусу данного предприятия необходимо принять меры для совершенствования системы мотивационных мер, адресованных своим подчиненным, что подразумевает привлечение новых высококвалифицированных кадров, а также разработку новых методов стимулирования сотрудников.

Отметим, что каждая категория сотрудников в плане мотивации и стимулирования индивидуальна и требует особого (индивидуального) подхода.

Заключение

Таким образом, мотивация персонала любой организации – задача довольно непростая для каждого современного менеджера. Она требует от представителя руководящего аппарата глубоких знаний в области психологии личности, теории и практики управленческой науки, социологии и т.п.

Однако, все усилия, направленные на проведение мероприятий по обновлению мотивационного воздействия на персонал, включающие материальные и нематериальные способы и их совместные комбинации, никогда не проходят зря. Они должны (чаще всего практика показывает, что это действительно так) способствовать увеличению эффективности работников, а также мобилизовать имеющиеся кадры на выполнение целей и создать необходимый интерес у работников для повышения своей индивидуальной компетентности.

Библиография

1. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2014.
2. Забайкин Ю.В. Применение экономико-математических методов в производственном планировании // Кант. 2017, №2(23). С.140-147.
3. Косарева Е.А., Шубенкова Е.В. Качество рабочей силы современных производственных организаций // Нормирование и оплата труда в промышленности, 2015. №11-12. С.24-28.
4. Карпенко Е.З., Красавина Е.В., Сологуб В.А. Возможность наставничества в развитии человеческого капитала организации // Вестник академии . 2017. №4. - С.69-74.
5. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Шихымов М. Особенности управления командной работой в организациях // Экономика: вчера, сегодня, завтра, 2019. Том 9., №3А. С.350-358.
6. Красавина Е.В. Формирование эффективного кадрового состава предприятия / Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г.И.Москвитина, Е.З.Карпенко, А.А.Степанова. – Москва, 2016. С.80-85.
7. Красавина Е.В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016, Т.5. №2. С.22-25.
8. Красавина Е.В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2015, Т.4. №1. С.37-41.
9. Myaskov A., Nazarova Z., Leonidova Yu., Shchedrova D. Features and benefits of the concession mechanism in the sphere of subsoil management. В сборнике: E3S Web of Conferences Electronic edition. 2018. DOI: 10.1051/e3sconf/20184104020.
10. Сыровецкий В.А., Назарова З.М. Формы и способы организации и стимулирования инновационной деятельности на предприятиях минерально-сырьевого комплекса. / Стратегия развития геологического исследования недр: настоящее и будущее (к 100-летию МГРИ–РГГРУ) материалы международной научно-практической конференции. - Москва: МГРИ–РГГРУ. – 2018. С.128-130.
11. Шубенкова Е.В. Управление персоналом: требования систем менеджмента качества // Управление персоналом. 2012. № 6.

Study of staff motivation on the example of the enterprise of the mineral resource complex

Yurii V. Zabaikin

PhD in Economics, Associate Professor,
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze,
117997, 23 Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: 89264154444@yandex.ru

Ekaterina V. Krasavina

Doctor of Social Sciences, Docent,
Professor at the Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation “Development of human capital”,
Plekhanov Russian University of Economics,
115093, 36, Stremyannyi lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Krasavina_2905@mail.ru

Mikhail F. Kharlamov

PhD in Law, Associate Professor,
Head of the Department of Philosophy and Law,
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze,
117997, 23 Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Abstract

The article provides a brief overview of the definitions of the concept of «motivation», which are presented in the works of modern domestic researchers in the field of personnel management and labor economics. In addition, the authors of this scientific publication provide a brief description of the mining industry as one of the leading sectors of the national economy of the country.

At the same time, the article presents an approximate analysis of the current state of the personnel motivation system at the enterprise of the mineral resource complex. In particular, it was shown that all efforts aimed at carrying out activities to update the motivational impact on personnel, including tangible and intangible methods and their combined combinations, are never in vain. They should (more often than not, practice shows that this is indeed so) to increase the efficiency of employees, as well as mobilize the available personnel to fulfill their goals and create the necessary interest among employees to increase their individual competence.

For citation

Zabaikin Yu.V., Krasavina E.V., Kharlamov M.F. (2019) Issledovaniye motivatsii personala na primere predpriyatiya mineral'no-syr'yevogo kompleksa [Study of staff motivation on the example of the enterprise of the mineral resource complex]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (7A), pp. 116-123.

Keywords

Human resource management, personnel management, motivation, motivation system, enterprises of the mineral resource complex

References

1. Dessler G. Human Resource Management / G. Dessler. - M.: Binom. Laboratory of knowledge, 2014.
2. Zabaykin Yu.V. The use of economic and mathematical methods in production planning // Kant. 2017, No. 2 (23). P.140-147.
3. Kosareva E.A., Shubenkova E.V. The quality of labor of modern industrial organizations // Rationing and wages in industry, 2015. №11-12. P.24-28.

4. Karpenko E.Z., Krasavina E.V., Sologub V.A. The possibility of mentoring in the development of human capital organization // *Bulletin of the Academy*. 2017. №4. - P.69-74.
5. Krasavina E.V., Zabaikin Yu.V., Shikhimov M. Features of managing teamwork in organizations // *Economy: yesterday, today, tomorrow*, 2019. Volume 9., №3A. C.350-358
6. Krasavina E.V. Formation of an effective personnel structure of an enterprise / Formation of an effective labor potential of an organization's personnel: a collection of articles of the International Scientific and Practical Conference. Edited by G.I.Moskvitin, E.Z.Karpenko, A.A.Stepanov. - Moscow, 2016. P.80-85.
7. Krasavina E.V. The system of personnel work in a modern company // *Research and development. The economy of the company*. 2016, Vol.5. №2. P.22-25.
8. Krasavina E.V. Using new approaches in the formation and management of enterprise personnel // *Scientific research and development. The economy of the company*. 2015, Vol.4. №1. C.37-41
9. Myaskov, A., Nazarova, Z., Leonidova, Yu., Shchedrova, D. In the collection: E3S Web of Conferences Electronic edition. 2018. DOI: 10.1051 / e3sconf / 20184104020.
10. Syrovetsky V.A., Nazarova Z.M. Forms and methods of organizing and stimulating innovation in the enterprises of the mineral complex. / *Development strategy of geological research of the subsoil: present and future (on the 100th anniversary of the IGRI – RGGRU) materials of the international scientific-practical conference*. - Moscow: MGRI – RGGRU. - 2018. P.128-130.
11. Shubenkova E.V. Human resource management: requirements of quality management systems // *Human resource management*. 2012. № 6.