

## МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Сергей Владимирович Лехнович*

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, магистрант, тел. (953)799-64-62, e-mail: serega15.12.95.net@yandex.ru

*Аэлита Владимировна Шабурова*

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, доктор экономических наук, доцент, директор Института оптики и оптических технологий, тел. (905)950-93-01, e-mail: aelita\_shaburova@mail.ru

Большинство организаций конкурируют, чтобы выжить в нестабильной и жесткой рыночной среде. Мотивация сотрудников и их производительность являются необходимыми инструментами для успеха любой организации в долгосрочной перспективе. С одной стороны, измерение производительности имеет решающее значение для управления организацией, так как она подчеркивает эволюцию и достижение организации. С другой стороны, существует положительная связь между мотивацией сотрудников и организационной эффективностью. На примере НЗПП с ОКБ был проведен анализ факторов, способствующих мотивации сотрудников к высокому уровню эффективной работы организации и привлечению более молодых специалистов.

**Ключевые слова:** мотивация, организационная деятельность, НЗПП с ОКБ, мероприятия, возможности.

## MOTIVATION OF EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE

*Sergey V. Lehnovich*

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Graduate, phone: (953)799-64-62, e-mail: serega15.12.95.net@yandex.ru

*Aelita V. Shaburova*

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, D. Sc., Associate Professor, Director, Institute of Optics and Optical Technologies, phone: (383)344-40-58, e-mail: aelita\_shaburova@mail.ru

Most organizations compete to survive in an unstable and tough market environment. Employee motivation and performance are essential tools for the long-term success of any organization. On the one hand, measuring performance is crucial to the management of an organization, as it emphasizes the evolution and achievement of the organization. On the other hand, there is a positive relationship between employee motivation and organizational effectiveness. Using the example of NZPP with the OKB, an analysis of factors contributing to the motivation of employees to a high level of efficient organization and to attract more young professionals was made.

**Key words:** motivation, organizational activities, NZPP with OKB, activities, opportunities.

Любая организация хочет быть успешной несмотря на конкуренцию. Для борьбы с конкуренцией компаниям необходимо иметь лучший товар на рынке,

а также квалифицированную рабочую силу, что в первую очередь влияет на производительность. Подавляющее большинство компаний, независимо от размера и рынка стремятся удержать лучших сотрудников, признавая их важную роль и влияние на организационную эффективность [1].

Для достижения поставленных целей и задач, организации разрабатывают стратегии, чтобы конкурировать на рынках и повышать их эффективность. Тем не менее, лишь немногие организации рассматривают человеческий капитал как их главный актив, способный привести их к успеху. Если работники не удовлетворены своей работой и не мотивированы, чтобы выполнять свои задачи и достигать своих целей, организация не может достичь успеха [2].

Мотив – состояние предрасположенности, готовности, склонности действовать тем или иным образом. Это средство, с помощью которого личность, находясь в той или иной ситуации, объясняет и обосновывает свое поведение.

Для мотивации необходимо учитывать индивидуальные особенности сотрудников, факторы, которые влияют на изменение потребностей, а также возможности и желание руководства организации их выполнять [3].

Человек имеет множество потребностей, каждая из которых конкурирует друг с другом. Например, кому-то интересно продвижение на предприятии вверх на более высокие должности, кто-то стремится за знаниями и хочет получить признание именно в своей области, и стоит отметить, что мотивация сотрудников не всегда зависит от материального благосостояния, но и от морального удовлетворения (похвала за личные достижения, место на доске почета и т. д.) [4].

В статье рассмотрена мотивация сотрудников на примере Новосибирского завода полупроводниковых приборов с особым конструкторским бюро (НЗПП с ОКБ).

Новосибирский завод полупроводниковых приборов с ОКБ является одним из крупнейших в стране изготовителей электронных компонентов – интегральных микросхем и дискретных полупроводниковых приборов.

Предприятие специализируется на разработке и производстве компонентов электронной техники и законченных устройств и предлагает широкий ассортимент продукции.

Для оценки системы мотивации на обследуемом предприятии проанализируем кадровый состав [5]. На 2018 г. численность сотрудников составила 738 человек, распределение сотрудников по годам представлено на рис. 1.

Из рис. 1 видно, что большая часть работников приходится на возраст старше 60 лет – 38 % от всех сотрудников на НЗПП с ОКБ. В процентном соотношении структура кадрового состава по возрасту представлена на рис. 2.

Списочная численность работников НЗПП с ОКБ по состоянию на конец 2018 г. составила 738 человек: руководство организации – 19 чел.; административно-управленческий персонал – 102 чел.; инженерно-технический персонал – 239 чел.; рабочие – 378 чел. Средний возраст работников предприятия составляет 51 год.

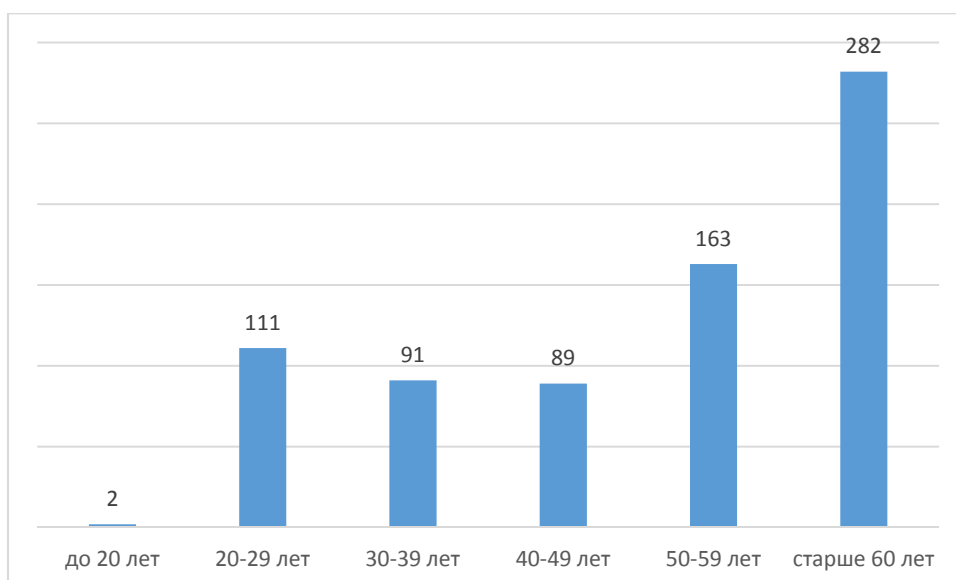


Рис. 1. Количество работников по основным группам (человек) на НЗПП с ОКБ



Рис. 2. Работники по возрастным группам НЗПП с ОКБ

Количество работников с высшим и средним специальным образованием – 546 человек, среди них специалистов – 231 человек. В составе трудового коллектива предприятия работает 12 кандидатов наук и 3 доктора наук.

Предприятие укомплектовано штатными сотрудниками, имеющими большой опыт работы, высококвалифицированными разработчиками приборов микроэлектроники, технологами полупроводникового производства. Кадровый потенциал НЗПП с ОКБ позволяет решать все поставленные перед предприятием задачи.

Для изучения вопроса об удовлетворенности работников предприятия трудом и заработной платы был проведен опрос по обозначенной проблеме [6].

В результате было установлено, что у сотрудников предприятия НЗПП с ОКБ отмечается прямая зависимость значимости работы от возраста: с увеличением возраста сотрудника, работа воспринимается как источник средств к существованию (10,9 % в возрасте 20–30 лет, до 54 % в возрасте от 40–50 лет). Для молодых кадров в возрасте до 30 лет (порядка 15 % сотрудников) работа – это средство добиться успеха, занять определенное положение в обществе, развить свои способности и реализовать себя [7].

Среди факторов, способствующих привлечению работников на предприятие и повышению трудовой отдаче, первое место занимает увеличение заработной платы (47 %), второе – улучшение условий труда (38,4 %), третье – более внимательное отношение руководства к персоналу (26,4 %), четвертое – предоставление социальных гарантий и услуг (20,8 %), пятое – возможность профессионального роста (19,7 %) [8].

Проведя анализ результатов опроса мотивации работников НЗПП с ОКБ были определены следующие положительные моменты:

- имеется достойная заработная плата и возможность ее повышения;
- оплачиваемые отпуска;
- регулярно проводятся мероприятия для повышения квалификации сотрудника.

К отрицательным моментам стоит отнести то, что больше 60 % сотрудников старше 50 лет и предприятие нуждается в омоложении кадров.

В отличие от более старших, молодые сотрудники обладают самыми последними знаниями в научных областях, владеют новейшими технологиями и методами работы, легко обучаемы [9]. Они могут создать основу для инноваций, знаменующих очередной этап развития организации [10].

Для привлечения более молодых сотрудников предприятию необходимо проводить особую кадровую политику, которую можно представить следующими элементами:

- устанавливать заработную плату для молодого специалиста выше средней по Новосибирской области;
- предоставлять социальные гарантии (социальный пакет);
- обеспечить молодому специалисту возможность профессионального роста;
- создавать кадровый управленческий резерв;
- в качестве поощрения выдавать абонементы в спортивные залы или спортклубы;
- проводить соревнования внутри компании с ценными призами.

Мотивация персонала на предприятии – это основной фактор, который позволит подняться на вершину. Это может занять много времени, однако для достижения высокого уровня производительности сотрудников и эффективного управления подчиненными, руководство должно поощрять позитивную среду на рабочем месте и правильно применять критерии мотивирования.

Мотивированная и квалифицированная рабочая сила имеет важное значение на предприятии. На НЗПП с ОКБ мотивированные работники повышают производительность и принимают меры, направленные на достижение целей организации.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алавердов А. Р., Куроедова Е. О., Нестерова О. В. Управление персоналом : учеб. пособие. – М. : МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.
2. Бухалков М. И. Управление персоналом : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
3. Зайцева Т. В. Управление персоналом : учебник. – М. : ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.
4. Сотников С. А. Управление персоналом организации. – М. : КноРус, 2013. – 512 с.
5. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие. – М. : Новое знание, 2002. – 265 с.
6. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом : учебник. – Люберцы : Юрайт, 2014. – 513 с.
7. Павлов Я. А. Трудовой потенциал работника: Вопросы теории и методологии. – Кисинев : Истица, 2004. – 64 с.
8. Шабурова А. В. Управление воспроизводством качественных трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири – Новосибирск : СГГА, 2014. – 178 с.
9. Сосков В. И. Управление персоналом организации. – М. : КноРус, 2013. – 512 с.
10. Hidi S., Narackiewicz J. M. Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century – US. : Review of Educational Research, 2013. – 179 p.

© С. В. Лехнович, А. В. Шабурова, 2019