

Грушевская В.А.

студент

3 курс, направление «Социология»

Белгородский государственный национальный исследовательский

университет

Россия, г. Белгород

Научный руководитель: А.В. Кисиленко, старший преподаватель

Grushevskaya V. A.

student

3 course, the direction of "Sociology»

Belgorod State National Research University

Russia, Belgorod

Scientific supervisor: A. V. Kisilenko, senior lecturer

**АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА
(НА ПРИМЕРЕ РАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ НИУ «БЕЛГУ»)**

**ANALYSIS OF PERSONNEL MOTIVATION MANAGEMENT
(ON THE EXAMPLE OF WORKING STUDENTS OF BELSU)**

Аннотация: В настоящее время мотивация персонала имеет большое значение для руководителей предприятий, так как именно грамотно разработанная система мотивации позволяет повысить трудоспособность коллектива и эффективность организации. Статья посвящена анализу управления мотивацией работающих студентов на

основе результатов авторского исследования «Управление мотивацией персонала

(на примере работающих студентов НИУ «БелГУ»)). В статье раскрываются основные понятия мотивации. Также представлен анализ результатов исследования и предложены рекомендации.

Ключевые слова: *мотивация, управление системой мотивации, система мотивации, способы мотивации, трудовая деятельность, студент, руководитель, организация.*

Abstract: *Currently, staff motivation is of great importance for business leaders, as it is a well-developed system of motivation can improve the ability to work of the team and the efficiency of the organization. The article is devoted to the analysis of motivation management of working students on the basis of the results of the author's research "Management of personnel motivation (on the example of working students of BelSU)". The article reveals the basic concepts of motivation. The analysis of the research results and recommendations are also presented.*

Keywords: *motivation, motivation system management, motivation system, ways of motivation, work activity, student, Manager, organization.*

Мотивация - побуждение к удовлетворению потребности, стремление восполнить некую насущную необходимость [1, с. 43].

Мотивация персонала является неотъемлемой частью любой организации, влияющей на её эффективность и постоянное развитие, а также стабильное функционирование и отсутствие текучести кадров.

Существует множество причин, обуславливающих острую необходимость включения системы мотивации в процесс управления персоналом. Можно выделить следующие:

1. Прибыль организации;
2. Повышение эффективности трудовой отдачи;
3. Поддержание здорового климата;
4. Творческая инициатива.

Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов:

1. Возникновение потребностей;
2. Поиск путей удовлетворения, подавления, игнорирования потребности;
3. Определение целей и средств действия;
4. Реализация действия и возможная корректировка целей;
5. Получение вознаграждения за реализацию действия;
6. Ликвидация потребности или поиск новых путей её удовлетворения.

Существует три метода мотивирования сотрудников:

- Материальное поощрение – (повышение заработной платы, выплата премии);
- Организационные методы – (участие в делах организации, возможность приобретения новых знаний и навыков, получение более интересной работы с перспективой карьерного роста);
- Морально-психологические методы (личная ответственность за работу, высокие цели, атмосфера уважения и доверия).

Значимую роль в управлении персоналом играет система мотивации персонала, которая представляет собой инструмент управления, позволяющий оказывать влияние на эффективность работников и организации в целом. Основной целью системы мотивации является стимулирование деятельности персонала для повышения эффективности и производительности.

Основные задачи системы мотивации:

- Активизировать профессиональное развитие и повышение квалификации;
- Контролировать расходы на персонал;
- Поддерживать стабильность штата;

- Стимулировать эффективную работу сотрудников;
- Привлекать в организацию грамотных специалистов.

Система мотивации персонала представляет собой комплекс задач, решение которых позволяет повысить эффективность труда. На каждом предприятии система мотивации разрабатывается индивидуально с учетом специфики, особенностей штата, организационной структуры.

В связи с появлением на рынке труда множества молодых специалистов, на данном этапе происходит смена поколений. Всё больше рабочих мест занимает молодёжь, и это представляет новую проблему для управленцев, так как современное поколение, несомненно, отличается от предыдущего.

Новое время, другие условия, изменение устоев – всё это характерно для молодых людей нынешнего поколения. Как следствие, они хотят видеть другую организацию труда, другие условия и, следовательно, другую мотивацию. Это побуждает управленцев к поиску новых путей развития системы мотивации, чтобы удержать молодых специалистов и использовать их «чистые умы» для повышения эффективности.

Обращаясь к управлению мотивацией молодых специалистов, важно знать следующие понятия:

- Молодёжь – это специфическая социально-демографическая группа, характер которой определен совокупностью возрастных характеристик, особенностей социального положения и особым психологическим складом¹.

- Молодой специалист – это работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения. Юридически статус молодого специалиста подразумевает особые права, гарантии и

¹ Молодёжь. URL: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/molodezh.html> (дата обращения: 25.12.2018).

обязанности его носителя по отношению к остальным категориям работников².

Молодые специалисты характеризуются следующими особенностями:

- Наличие базовых знаний;
- Большой потенциал развития;
- Способность усваивать новую информацию;
- Потенциал развития и амбиции;
- Энергичность;
- Активная жизненная позиция;
- Мобильность.

Все эти особенности требуют грамотного и внимательного подхода к мотивации молодых специалистов. Поэтому управленцу важно уделять этому вопросу особое внимание.

Для анализа управления мотивацией было проведено анкетирование среди работающих студентов, обучающихся на Социально-теологическом факультете, в Педагогическом Институте и Институте экономики и управления НИУ «БелГУ».

Анкета состоит из 24 вопросов, которые помогли выявить способы мотивации персонала, оказывающие наибольшее влияние на работающих студентов «НИУ БелГУ» в процессе трудовой деятельности.

В опросе приняли участие 100 студентов НИУ «БелГУ», из которых 50 человек обучаются на бюджетной основе, а 50 – на платной.

Распределение респондентов по Факультетам/Институтам выглядит следующим образом: 71% – представители Педагогического Института, 21% – Института экономики и управления, 8% – Социально-теологического факультета. Большую долю от общего числа респондентов

² Молодой специалист. URL: <http://center-yf.ru/data/stat/Molodoi-specialist-eto.php> (дата обращения: 25.12.2018).

составили студенты 2 курса – 25%, равные доли составили студенты 1, 3 и 4 курсов – 23% и 6% – студенты 5 курса.

Первый вопрос был направлен на выявление мнения студентов о том, как они интерпретируют понятие «мотивация». Анализ ответов на этот вопрос показал, что в понимании работающих студентов мотивация представляет собой набор определённых целей, ценностей, намерений и побуждений, направленных на реализацию конкретных желаний и планов. По мнению респондентов, мотивация – это, чаще всего, «Осознанные побуждения: цели, намерения, волевые процессы», о чем свидетельствуют 62% ответов (См. Таблицу 1).

Таблица 1 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какое из приведенных утверждений для Вас наиболее точно описывает понятие «мотивация»? Мотивация – это ...?»

Значения	% от ответивших
Процесс приписывания исходу действия подходящего мотива из некоторого списка мотивов, представляющих собой совокупность культурно-специфических причин стереотипов	8
Осознанные побуждения: цели, намерения, волевые процессы	62
Гипотетический промежуточный процесс: стимульные связи	5
Энергетическая функция организма: информационные процессы и механизмы научения	3
Физиологические механизмы: потребности, драйвы и условия их возникновения	9
Динамическое или рациональное взвешивание ожиданий и ценностей с мотивом	1
Динамически – энергетическая тенденция, которая является результирующей силой многих факторов	9
Это совокупность побуждающих факторов, детерминирующих действия человека	1
Система поощрений и штрафов для повышения мотивации к работе	1
Все вместе	1

Результаты ответов на вопрос, направленный на выяснение того, какие способы мотивации известны респондентам, показали, что среди опрошенных студентов наиболее популярными в процессе мотивации являются премии, повышение оклада, денежные надбавки и повышение по службе. Согласно полученным данным, 31% респондентов чаще указывают премирование, повышение оклада и различные надбавки, а 21% – повышение в должности. (См. Диаграмму 1).



Диаграмма 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие способы мотивации Вы знаете?»

Также результаты исследования показали, что большинство опрошенных не знают или затрудняются ответить, что такое система мотивации. Из этого следует, что молодёжь плохо осведомлена о системе управления мотивацией персонала и не знает, что это понятие собой представляет. Так, 63% выбрали вариант ответа «Нет» (См. Диаграмму 2)..

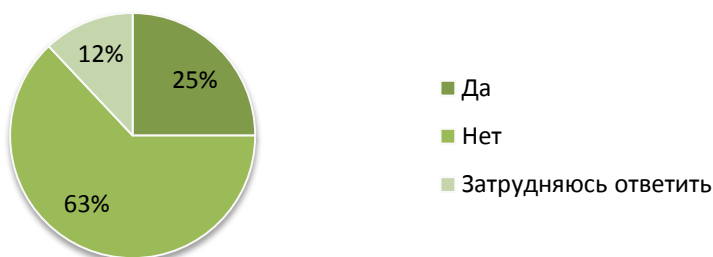


Диаграмма 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Знаете ли Вы, что такое система управления мотивацией персонала?»

Как удалось выяснить, у большинства респондентов на рабочем месте присутствует система мотивации, на что указали 72% опрошенных. При этом всего 13% высказались об отсутствии подобной системы. (См. Диаграмму 3).



Диаграмма 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Присутствует ли на Вашем рабочем месте система мотивации?»

Распределение ответов на вопрос, направленный на выявление способов мотивации на рабочем месте респондентов, показало, что премии, повышение в должности и общеорганизационные мероприятия являются самыми часто упоминаемыми. Из этого следует, что чаще всего руководители организаций применяют указанные способы мотивации. Премирование, повышение в должности и общеорганизационные мероприятия упомянули 17%, 15% и 11% ответивших соответственно (См. Таблицу 2).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что входит в систему мотивации на Вашем рабочем месте?»

Значения	% от количества ответов
Премии	17
Повышение оклада	10
Различные надбавки	9
Бесплатные путёвки, абонементы, подарочные сертификаты	9
Оплата питания, проезда, мобильной связи	8
Изменение рабочего графика, рабочего места	7
Повышение в должности	15
Штрафы, лишение статуса	4
Бесплатное обучение	10
Общеорганизационные мероприятия	11

При этом, удалось выяснить, что практически в половине случаев к сотрудникам не применяются никакие способы мотивации. Из 100 опрошенных студентов 46% указали, что на рабочем месте к ним не применяются какие-либо способы мотивации (См. Диаграмму 4).

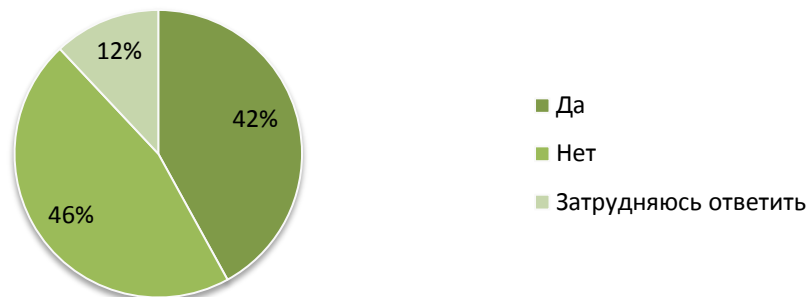


Диаграмма 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Применяются ли по отношению к Вам различные способы мотивации?»

Респонденты, указавшие, что к ним применяются различные способы мотивации, выделили следующие варианты ответа (см. Таблицу 3), исходя из которых можно сделать вывод, что чаще всего в качестве мотивации сотрудников используется премирование, повышение оклада и похвала.

Таблица 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие способы мотивации применяются по отношению к Вам?»

Значения
Похвала, повышение социального статуса, подарки
Премии, повышение оклада
Премии
Снижение нагрузки
Похвала
Премии
Покупка квартиры и отдых на море
Проведение мероприятий, поощрительные поездки, бесплатное обучение
Предоставление жилья
Повышение оклада з/п
Премии,повышение
Денежные средства
Похвала, уступки
Штрафы

Повышение оплаты, благодарности, различные мероприятия
Премия
Премия, надбавки

Дополнительный заработок для карманных расходов является самой частой причиной для совмещения работы и обучения. Большое значение также имеют «знакомство с новыми людьми» и «получение опыта». Из этого следует, что всё же главной причиной совмещения работы и обучения является финансовая составляющая. Об этом свидетельствует 38% ответов (См. Диаграмму 5).



Диаграмма 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Почему Вы совмещаете обучение с работой?»

При совмещении обучения и работы у опрошенных чаще всего складываются ситуации, при которых работа и специальность не совпадают. При этом 38% опрошенных указали, что ничего не хотят менять (См. Диаграмму 6).



Диаграмма 6. Распределение ответов респондентов на вопрос: «В Вашем случае работа и учеба:»

Самыми привлекательными чертами своей работы респонденты считают рабочий график (25%), заработную плату (21%), сферу деятельности (20%) и коллектив (18%). Из этого следует, что рабочий график и заработная плата являются первостепенными при выборе работы (См. Диаграмму 7).

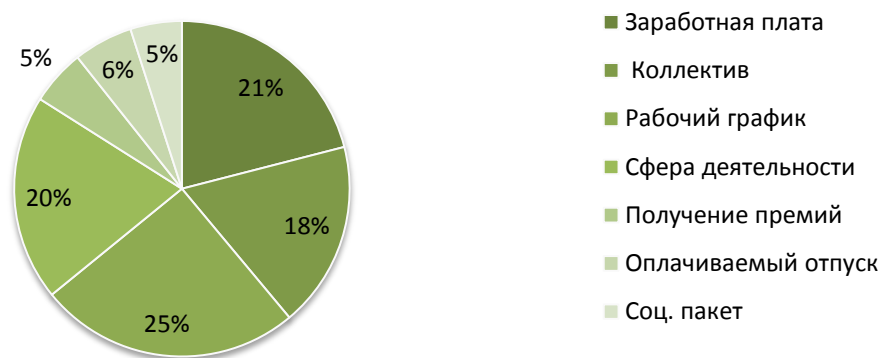


Диаграмма 7. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что Вас привлекает в Вашей работе?»

Согласно ответам респондентов, улучшений в их работе требует система оплаты труда и премирования. При этом изменения в рабочем графике, получении оплачиваемого отпуска, соц.пакете и сфере деятельности оказались менее значимыми для респондентов.

Таким образом, денежная составляющая является первостепенной в изменении удовлетворенности студентами работой, на что указали 32% опрошенных (См. Диаграмму 8).

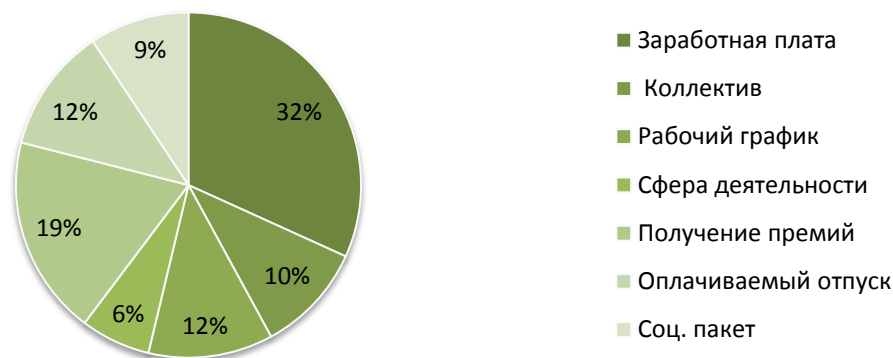


Диаграмма 8. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что бы Вы хотели улучшить?»

Согласно результатам исследования, наибольшую удовлетворенность респонденты ощущают в отношениях с непосредственным руководителем, отношениях с коллегами и в режиме работы. При этом наибольший процент неудовлетворённости относится к возможности продвижения по службе и размеру заработка.

Таким образом, отношения с непосредственным руководителем являются наиболее удовлетворительной стороной работы, на что указали 79% респондентов. Возможность продвижения по службе, напротив, имеет наибольший процент неудовлетворенности – 24% (См. Таблицу 4).

Таблица 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Определите, в какой мере Вас удовлетворяют различные стороны Вашей работы»

Значения	Удовлетворён	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворён
Размер заработка	56%	24%	20%
Режим работы	75%	14%	11%
Разнообразие работы	53%	30%	17%
Самостоятельность в работе	69%	18%	13%
Возможность продвижения по службе	51%	25%	24%
Санитарно-гигиенические условия	66%	23%	11%
Отношения с	76%	15%	9%

коллегами			
Отношения с непосредственным руководителем	79%	14%	7%

Вопрос, направленный на выяснение оценки студентами своего труда, показал следующие результаты, что большинство опрошенных оценивают свой труд на 4 балла (См. Диаграмму 9).

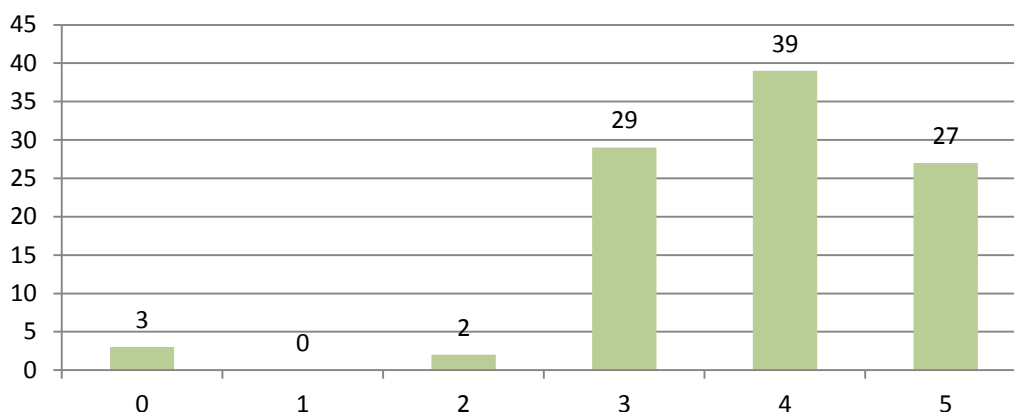


Диаграмма 9. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Отметьте по шкале, в какой степени Вы удовлетворены своим трудом»

Согласно полученным данным, больше всего трудовую активность студентов повышает улучшение условий труда, повышение заработной платы и продвижение по службе. При этом нововведения являются фактором, более всего снижающим трудовую активность.

Из этого следует, что улучшение условий труда является самым значимым фактором для повышения эффективности сотрудников, на что указывает 89% ответов (См. Таблицу 5).

Таблица 5 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как действуют на Вашу трудовую активность следующие факторы?»

Значения	Снижает	Повышает	Не действует
Повышение заработной платы	7%	86%	7%
Продвижение по службе	6%	82%	12%
Трудовой настрой коллектива	8%	69%	23%
Нововведения в компании	17%	44%	39%
Хорошие	8%	79%	13%

отношения с руководителем			
Разнообразие в работе	7%	75%	18%
Улучшение условий труда	5%	89%	6%

Проведенное исследование показало, что мотивация оказывает побуждающее влияние на работников и способствует повышению эффективности и трудоспособности. К этому склоняются 89% опрошенных студентов (См. Диаграмму 10).



Диаграмма 10. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Считаете ли Вы, что мотивация способствует повышению эффективности работы вас лично?»

Самыми важными характеристиками работы для студентов оказались возможность профессионального роста, высокая заработная плата и благоприятные условия работы. При этом наименьшее значение для респондентов имеет обеспеченность оргтехникой, власть и влияние, а также участие в развитии предприятия.

Из этого следует, что заработная плата и повышения в должности являются приоритетными при выборе профессии (См. Таблицу).

Таблица 6

Таблица 6 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Выберите из перечисленных характеристик работы 5 самых важных для Вас»

Значения	% от количества ответов
Обеспеченность оргтехникой	4
Возможность профессионального роста	14

Разнообразие работы	7
Творческая инициатива	8
Высокая заработная плата	13
Самостоятельность в выполнении работ	5
Престиж профессии	7
Благоприятные условия работы	9
Возможность общения в процессе работы	5
Благоприятный психологический климат в коллективе	7
Участие в развитии предприятия	2
Хорошие отношения с руководителем	7
Достижения и успехи	8
Власть и влияние	4

Исходя из опроса, способами мотивации, которые заинтересуют респондентов в первую очередь, являются доплаты (премии, бонусы) и обучение (курсы, тренинги, семинары).

При этом оплата проезда, обеды, страхование и доплаты на оздоровление интересуют работающих студентов в наименьшей степени. Из этого следует, что финансовая составляющая оказывается решающей в мотивации студентов, на что указывают 30% ответов (См. Диаграмму 11).



Диаграмма 11. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какой из способов мотивации интересует Вас в первую очередь?»

Подводя итог, можно сделать следующие **выводы**:

1. Система управления мотивацией персонала необходима каждой организации, чтобы улучшить эффективность и производительность труда. Но, как показали результаты исследования, система мотивации присутствует не везде, что не позволяет использовать весь человеческий потенциал (См. Диаграммы 2,3,4).

2. Основными способами, которые используют руководители для мотивации персонала, являются премии, повышение заработной платы, продвижение по службе (См. Таблицу 4).

3. Главными причинами совмещения работы и обучения являются дополнительный заработок для карманных расходов, знакомство с новыми людьми и получение опыта (См. Диаграмму 5).

4. Большинство респондентов трудоустроены до 6 месяцев, что может говорить о частой смене студентами места работы (См. Диаграмму 7).

5. Больше всего в работе респондентов привлекают рабочий график, заработная плата, сфера деятельности и коллектив (См. Диаграмму 8), но при этом удовлетворенность присутствует в большей степени в отношениях с руководителем, отношениях с коллегами и режиме работе, когда удовлетворенных заработной платой и возможностью продвижения по службе значительно меньше (См. Таблицу 5). Работодателю необходимо обращать на это внимание, так как большое количество респондентов указали, что повышение заработной платы и карьерный рост значительно повышают их эффективность (См. Таблицу 6).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.

2. Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации / О.Е. Алехина // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 50-52.

3. Белова, А.В. Современный российский опыт мотивации и стимулирования персонала [Электронный ресурс] / А.В. Белова // Режим доступа к изд. : <https://moluch.ru/archive/113/28868/> (дата обращения: 25.12.2018).

4. Герцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Б. Синдерман. – М. : Вершина, 2007. – 115 с.

5. Гущина, И.Э. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И.Э. Гущина // Общество и экономика. – 2000. – №1. – С. 169-171.