

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Кремнёв Аркадий Александрович

Кандидат экономических наук, доцент, Самарский
государственный университет путей сообщения
a.kremnyov@samgups.ru

FEATURES OF THE APPLICATION OF STAFF MOTIVATION METHODS IN VARIOUS SECTORS OF THE RUSSIAN ECONOMY

A. Kremnev

Summary. In the Russian economy, as in world practice, staff motivation occupies a key place in the human resource management system. The effectiveness of employees, their loyalty to the company, and their desire for professional growth and development directly depend on how competently and reasonably the motivation system is built. At the same time, the specifics of the use of motivation methods in various sectors of the Russian economy are determined by the specifics of the activity, corporate culture and strategic objectives of each enterprise. The effectiveness of the motivation system is determined by its ability to take into account the specifics of the industry and the specifics of work, since there is no universal motivation system suitable for any enterprise. The article examines the features of the application of staff motivation methods in various sectors of the Russian economy (industry, agriculture, trade and service, IT, education and healthcare), identifies motivation methods used in a particular industry. Among them: flexible working hours, recognition and awards, social guarantees, teamwork and others. The author concludes that taking into account the specifics of staff motivation, according to the industry, is one of the most important factors in ensuring the effectiveness of motivation programs.

Keywords: motivation, staff motivation, features of motivation, motivation in agriculture, motivation in the IT industry, motivation in education and healthcare.

Аннотация. В российской экономике, как и в мировой практике, мотивация персонала занимает ключевое место в системе управления человеческими ресурсами. Эффективность работы сотрудников, их лояльность к компании, стремление к профессиональному росту и развитию напрямую зависят от того, насколько грамотно и обоснованно построена система мотивации. При этом особенности применения методов мотивации в различных отраслях российской экономики обусловлены спецификой деятельности, корпоративной культурой и стратегическими задачами каждого предприятия. Эффективность системы мотивации определяется ее способностью учитывать особенности отрасли и специфику трудовой деятельности, так как не существует универсальной системы мотивации, подходящей для любого предприятия. В статье рассмотрены особенности применения методов мотивации персонала в различных отраслях российской экономики (промышленность, сельское хозяйство, отрасль торговли и сервиса, ИТ-отрасль, отрасли образования и здравоохранения), выявлены методы мотивации, используемые в той или иной отрасли. Среди них: гибкий график работы, признание и награды, социальные гарантии, работа в команде и другие. Автор приходит к выводу, что учет особенностей мотивации персонала, согласно отрасли, является одним из наиболее главных факторов обеспечения эффективности программ мотивации.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, особенности мотивации, мотивация в сельском хозяйстве, мотивация в ИТ-отрасли, мотивация в образовании и здравоохранении.

Разработка системы мотивации персонала требует учета специфики и особенностей различных отраслей, так как они влияют на трудовые процессы, условия работы, потребности и предпочтения сотрудников, что, в свою очередь, определяет наиболее эффективные способы их мотивации.

В промышленности акцент делается на материальную мотивацию, ведь задачи сотрудников связаны с достижением конкретных физических показателей производства. Здесь широко используются системы премирования за превышение плановых показателей, бонусы за экономию материально-технических ресурсов, программы лояльности для сотрудников с длительным стажем. Не менее важно и нематериальное стиму-

лирование, такое как обеспечение возможностей для профессионального развития, создание условий для комфортной работы, проведение корпоративных мероприятий [13, 14].

Мотивация персонала в промышленности, как базовой отрасли, влияет на обеспечение высокой производительности труда, удержании квалифицированных кадров и, в конечном итоге, в успешном развитии предприятия. Это особенно важно в условиях высокой конкуренции на рынке и быстро меняющихся технологий. В промышленности могут применяться следующие формы мотивации работников [4, 5]:

1. Финансовые стимулы (наличие четко оговоренной системы премирования за выполнение

и перевыполнение производственных планов, повышение заработной платы на основе квалификации, результативности и стаже работы, долевое участие в доходах предприятия).

2. Нефинансовые стимулы (создание системы повышения квалификации и возможности карьерного роста внутри компании, обеспечение безопасных и комфортных условий труда, современное оборудование, формирование сильной корпоративной культуры с упором на командную работу, уважение и поддержку сотрудников, программы постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников).
3. Системы лояльности и признания (официальное признание успехов сотрудников на собраниях, организация тимбилдингов и корпоративных праздников для укрепления командного духа).
4. Участие сотрудников в управлении (регулярный сбор и анализ предложений и замечаний от сотрудников для улучшения процессов на производстве, вовлечение сотрудников в проекты по оптимизации рабочих процессов).
5. Забота о здоровье и благополучии сотрудников (медобслуживание и страхование, создание или поддержка спортивных секций, организация спортивных мероприятий).

Для максимальной эффективности мотивационной политики на промышленных предприятиях важно разрабатывать комплексные программы, учитывающие как материальные, так и нематериальные стимулы, а также индивидуальные особенности и потребности работников.

Сельское хозяйство.

Мотивация в сельском хозяйстве имеет ряд особенностей, обусловленных спецификой работы в аграрном секторе. Этот сектор экономики требует не только физического труда и умения работать с сельскохозяйственной техникой, но и знаний в области агрономии, животноводства и управления ресурсами. От успешной работы сельскохозяйственных предприятий зависит продовольственная безопасность страны, поэтому мотивация сотрудников играет важную роль в достижении высоких результатов.

Материальная мотивация остаётся важным фактором в сельском хозяйстве, поскольку финансовое вознаграждение выступает основным стимулом для большинства работников. В отличие от других отраслей, здесь широко применяются сезонные бонусы и премии за урожайность, а также доплаты за работу в выходные и праздничные дни в периоды активных сельскохозяйственных работ [1, 3].

Определенную роль в мотивации играют социальные пакеты, включая обеспечение жильём, медицинское страхование, поддержку в образовании детей сотрудников. В сельской местности такие меры чрезвычайно важны, ведь они напрямую влияют на качество жизни работников и их семей.

Формирование сильной команды и создание благоприятной атмосферы на рабочем месте являются важными элементами мотивации. Признание достижений, награды за инновации в агротехнике, внедрение новых технологий или методов обработки почвы могут значительно повысить мотивацию сотрудников. Возможности для профессионального развития, обучение и повышение квалификации также являются важными аспектами мотивации в сельском хозяйстве. Поддержка обучения помогает сотрудникам чувствовать себя ценными для компании и способствует их личностному росту.

Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, предоставление возможности внести свой вклад в развитие хозяйства позволяет формировать чувство принадлежности и важности собственного труда. Осознание того, что работа каждого имеет значение для достижения общего результата, влияет на повышение лояльности и ответственности [2, 11].

IT-отрасль.

Мотивация в IT-отрасли влияет на обеспечение высокой производительности, инноваций и стабильного роста, как отдельных сотрудников, так и компаний в целом. Этот сектор характеризуется быстрыми изменениями, высокой конкуренцией и необходимостью непрерывного обучения. В такой динамичной среде мотивация может сыграть решающую роль в успехе проектов и инициатив.

Гибкость рабочего графика и возможность работы из любой точки мира признаются одними из основных преимуществ в IT. Это помогает сотрудникам лучше согласовывать личную жизнь с работой и повышает их удовлетворенность [2].

Работа над инновационными и интересными проектами часто является сильным мотиватором для IT-специалистов, поскольку дает возможность реализации своего творческого потенциала, использования современных технологий и решения нетривиальных задач.

Вместе с тем, IT-отрасль требует от профессионалов непрерывного обучения и развития. Предоставление доступа к курсам, конференциям и семинарам, а также возможности для получения новых знаний и навыков являются значимыми факторами мотивации.

Признание вклада каждого сотрудника в общий успех проекта или компании, возможность воздействия

на ключевые решения и видение своего вклада в конечный продукт являются сильными мотиваторами для многих IT-профессионалов. Как и в других отраслях, возможность карьерного роста и развития в рамках организации мотивирует сотрудников к более качественной и эффективной работе. Также сотрудничество с талантливыми и мотивированными коллегами, которые разделяют схожие интересы и страсть к технологиям, может существенно увеличить уровень удовлетворенности от работы [10].

Отрасли сервиса и торговли.

Мотивация в отрасли сервиса и торговли прямо влияет на качество обслуживания клиентов, продажи, и, как следствие, на прибыльность предприятия. Данная сфера характеризуется высокой конкуренцией, большими объемами прямого общения с потребителями и необходимостью адаптации к быстро меняющимся требованиям рынка. Мотивация сотрудников данной сферы также имеет свои особенности.

Позитивная рабочая атмосфера, культура взаимовыживания, поддержка со стороны коллег и руководства, возможность быть услышанным — все это создает благоприятную среду для сотрудников и побуждает их прилагать дополнительные усилия в работе. Кроме того, системы бонусов, комиссионные от продаж, ежеквартальные и годовые премии, скидки на продукцию компании — все это может существенно повысить мотивацию сотрудников на продажи и качество обслуживания, а также укрепить их лояльность к компании [9].

Предоставление возможностей для профессионального и личностного роста, в том числе через обучение, тренинги, мастер-классы, стажировки, повышает квалификацию сотрудников и делает работу более интересной и разнообразной. Четко очерченные перспективы карьерного роста и повышения внутри компании служат сильным мотиватором для многих сотрудников, стремящихся к профессиональному развитию.

Возможность работы по гибкому графику или возможность частичной занятости может быть особенно важной для студентов, родителей с маленькими детьми и людей, совмещающих работу с обучением или другой деятельностью.

Публичное признание лучших сотрудников, программы «Сотрудник месяца», повышение, награды за выдающиеся достижения в работе мотивируют сотрудников на достижение лучших результатов. Создание команды единомышленников, где ценится вклад каждого и поддерживается дух сотрудничества, мотивирует сотрудников работать эффективнее, стремиться к общим целям и выполнять работу на высоком уровне [8, 9].

Предоставление социальных гарантий, таких как медицинская страховка, оплачиваемый отпуск и больничные, усиливает преданность сотрудников и повышает их удовлетворенность работой.

Образование и здравоохранение.

Мотивация персонала в сфере здравоохранения и образования является фактором, от которого зависит качество образовательного процесса и качество услуг здравоохранения, а, следовательно, уровень образованности и здоровье граждан. Эта сфера обладает определенными особенностями, обусловленными спецификой работы с детьми и больными людьми, а также требованиями нормативных документов. Основной задачей мотивации персонала в сфере здравоохранения и образования является организация работы коллектива таким образом, чтобы каждый сотрудник мог реализовать свой профессиональный потенциал, при этом обеспечив качественное образование и лечение [7].

Поэтому в этих социально значимых отраслях особое внимание следует уделять профессиональному и личностному развитию сотрудников, мотивации и созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

Важно обеспечить условия для профессионального и научного роста специалистов, возможности участия в грантовых и исследовательских проектах. Материальная мотивация здесь также присутствует, но в меньшей степени, и чаще всего связана с достижением определенных показателей в работе и вкладе в развитие отрасли. Это может включать в себя премии за особые достижения, поощрение за инновационные методы работы, организацию корпоративных мероприятий [6, 12].

Таким образом, были рассмотрены особенности мотивации труда персонала в таких отраслях, как промышленность, сельское хозяйство, отрасль торговли и сервиса, IT-отрасль, отрасли образования и здравоохранения. Был получен вывод, что методы мотивации персонала в различных отраслях российской экономики имеют свои специфические особенности, обусловленные характером работы, целями и задачами предприятий, а также нормативным регулированием отрасли. Выявлены методы мотивации, используемые в той или иной отрасли. Среди них: гибкий график работы, признание и награды, социальные гарантии, работа в команде и другие. Автор приходит к выводу, что учет особенностей мотивации персонала, согласно отрасли, является одним из наиболее главных факторов обеспечения эффективности программ мотивации. Эффективное применение этих методов позволяет не только повысить производительность труда, но и способствует развитию лояльности сотрудников, их профессиональному и личностному росту.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анциферова, О.Ю. Управление персоналом в АПК / О.Ю. Анциферова, С.В. Третьякова, Д.А. Иванников, Н.А. Матчин // Наука и Образование. — 2022. — Т. 5. — № 2. — С. 56–59.
2. Брагин, А.Ю. Мотивация сотрудников ИТ-организаций: компетентностный подход / А.Ю. Брагин, Е.П. Особов // Современные проблемы инновационной экономики. — 2023. — № 9. — С. 49–53. — DOI 10.52899/978-5-88303-653-7_49.
3. Герасименко, И.Н. Мотивация и стимулирование труда в сельском хозяйстве / И.Н. Герасименко, О.А. Удадых // Промышленность и сельское хозяйство. — 2022. — № 8(49). — С. 19–23.
4. Кохно, П.А. Взаимосвязь высокопроизводительного производства с материальной мотивацией персонала / П.А. Кохно, А.П. Кохно // Экономика высокотехнологичных производств. — 2023. — Т. 4, № 3. — С. 205–218. — DOI 10.18334/evp.4.3.116897.
5. Кравченко, В.В. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производства / В.В. Кравченко, Д.К. Иваницкий // Экономика и социум. — 2022. — № 12-2(103). — С. 410–414.
6. Крылова, Т.В., Казначеева С.Н, Климова Е.З. Совершенствование методов управления персоналом дошкольного учреждения // Проблемы современного педагогического образования. — 2022. — №3. — С. 138–142.
7. Кукурика, А.В. Факторы мотивации медицинских работников амбулаторного и стационарного звена государственного здравоохранения / А.В. Кукурика, Е.И. Юровская // Бюллетень НИИ общественного здоровья им. Н.А. Семашко. — 2022. — № 3. — С. 48–51. — DOI 10.25742/NRIPH.2022.03.009.
8. Лифшиц, А.С. Качество мотивации персонала и мотивационный потенциал системы управления организации розничной торговли / А.С. Лифшиц, Р.Э. Алиев // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Экономика. — 2023. — № 3(57). — С. 53–59. — EDN VTFIEL.
9. Магзумова, Н.В. Подходы к формированию системы мотивации на современном предприятии сферы потребительского рынка / Н.В. Магзумова, Н.А. Сугибин, А.В. Смирнова // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 12(161). — С. 967–971. — DOI 10.34925/EIP.2023.161.12.189. — EDN XWPSZU.
10. Максимов, М.И. Развитие системы управления персоналом в российских ИТ-компаниях в условиях действующих санкционных ограничений / М.И. Максимов, Е.М. Морозова // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2023. — Т. 4, № 5(137). — С. 32–41. — DOI 10.36871/ek.up.p.r.2023.05.04.005.
11. Погребцова, Е.А. Мотивация работников сельского хозяйства: механизм, особенности и направления развития / Е.А. Погребцова, В.В. Леушкина, О.В. Кондратьева // Омский научный вестник. — 2022. — Т. 7. — № 2. — С. 134–140. — DOI 10.25206/2542-0488-2022-7-2-134-140.
12. Тимурзиева, А.Б. Влияние мотивации на эффективность взаимодействия участников лечебно-диагностического процесса (обзор литературы) / А.Б. Тимурзиева, Ю.Е. Абрамов, А.Л. Линденбратен // Здравоохранение РФ. — 2023. — Т. 67. — № 3. — С. 217–222. — DOI 10.47470/0044-197X-2023-67-3-217-222.
13. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие: изд., стер. — М.: КНОРУС, 2022. — 268 с.
14. Robbins, S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. Updated 18th edition. Global edition. — London: Pearson, 2020. — 131 p.

© Кремнёв Аркадий Александрович (a.kremnyov@samgups.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»