

**АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ФИЛИАЛА ОАО «РЭУ» «НОВОСИБИРСКИЙ»**

С.Ю. Чупятов, студент гр. 3-17501,

научный руководитель: Кучерявенко С.В.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. 8 (38451) 7-77-62

E-mail: serg_kuch60@mail.ru

В новых условиях экономики одними из первоочередных задач, стоящими перед кадровыми службами производственных предприятий, являются подбор и оценка персонала, анализ кадрового потенциала, профессиональной и социально-психологической адаптации работников, анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, и, конечно же, управление трудовой мотивацией персонала.

От эффективности обеспечения предприятия трудовыми ресурсами и рациональное их использование зависят конкурентоспособность организации в целом на рынке товаров и услуг. В свою очередь персоналом своевременно будет выполнен необходимый объем производственных работ, работники предприятия будут эффективно использования оборудования, и, как следствие, производить более качественную продукцию, что оптимизирует себестоимость продукции, прибыль предприятия и ряд других экономических показателей [1]. Мотивация – это комплекс мотивов, побуждающих или не побуждающих к определенным действиям людей, создание системы стимулов в этом комплексе, которые необходимы для достижения поставленных целей организации. Имея правильную, адекватную мотивацию в процессе трудовой деятельности, персонал организации преодолет любые трудности и в кратчайшие сроки решит поставленные задачи [2]. Система мотивации трудовой деятельности, влияющая, в первую очередь, на потребности работников, а также на гарантию занятости, стабильности, безопасности труда, необходимости самовыражения, достойное вознаграждения за труд и качество этого труда, обрела значимость в вопросе решения поставленных целей и задач [3].

При анализе мотивации трудовой деятельности были проанализированы ценностные ориентации персонала организации филиала ОАО «РЭУ» «Новосибирский». Каждый сотрудник компании (в исследовании приняли участие 1558 респондентов, что составило 88%), получил перечень ценностей и описывающих их высказываний. Процедура исследования состояла в том, что на основании предложенных высказываний происходит ранжирование результатов. Высказывания сотрудников в вопросе ценностей зависели от их личностных ценностных ориентаций.

Согласно результатам проведенного исследования, большая часть сотрудник филиала ОАО «РЭУ» «Новосибирский» мотивированна на комфорт и деловую активность, самоактуализация находится лишь на третьем месте, что говорит о низкой взаимосвязи благополучия сотрудников с благополучием развития компании. К удивлению выяснилось, что социальный пакет практически не беспокоит сотрудников, и данная ценностная ориентация оказалось на последнем месте.

Типовой портрет сотрудника компании выглядит следующим образом. Это сотрудник (сотрудница) средний возраст которого 46 лет, со средним профессиональным образованием, который ориентирован на обеспечение личного комфорта и комфорта своей семьи; в перспективе склонен делать карьеру в компании и повысить самооценку со стороны окружающих, что является первоочередной задачей; премирование и материальное вознаграждение играет незначительную роль; мало нуждается в социальном пакете, предоставляемом компанией; не видит особой необходимости групповой работы, участия в жизни коллектива.

В результате проведенного нами исследования ценностных ориентаций сотрудников организации можно сделать выводы о том, что мотивация трудовой деятельности на предприятии достаточно слаба, и ее развитие и совершенствование должно строиться при разработке плана материального стимулирования работников, стабильности производственного процесса и предоставлении возможности сотрудникам для участия в новых проектах.

В дополнение к нашему исследованию была также использована анкета «Удовлетворенность работой», которая охарактеризовала степень удовлетворенности персонала и подтвердила наши выводы.

В компании число компонентов мотивации сильно ограничен. Мы провели анализ используемых в настоящее время методов мотивации, которые сопоставили с целью внедрения и полученными результатами после внедрения.

Анализируя используемые методы мотивации в филиале ОАО «РЭУ» «Новосибирский» можно сделать вывод о том, что управленческий аппарат компании уделяет мало внимания мотивационным инструментам. В связи с этим управленческому аппарату стоит обратить пристальное внимание на следующие недостатки мотивации трудовой деятельности компании:

1. Полное отсутствие систематизации по формированию и осуществлению мотивации трудовой деятельности.

2. Полное отсутствие контроля над внедряемыми методами мотивации трудовой деятельности.

3. Большая часть методов мотивации трудовой деятельности провальны и не соответствуют новым реалиям.

В результате проведенного нами исследования, мы пришли к выводу, что компании необходимо разработать и внедрить новую систему мотивации персонала. Новый комплекс мер по повышению мотивации сотрудников был разработан на основании негативных моментов, которые были выявлены после анализа существующей программы мотивации трудовой деятельности.

В процессе реализации предложенного комплекса мер по повышению мотивации персонала необходимо четко следить за результатами после внедрения. При провале одного из предложенных мероприятий необходимо немедленно внедрять другое.

Премии сотрудникам показывают желание руководителя показать, что высокое качество важно для предприятия, и что сотрудники, образцово выполняющие свои должностные обязанности и получают вознаграждение, соответствующее финансовым возможностям компании. Если все сотрудники будут прилагать максимальные усилия и предприятие будет в силах их оплачивать, то посредством премий оно вознаградит тех сотрудников, кто помог своим трудом добиться успеха.

Почти неограниченны линии поведения сотрудников, ведущих к улучшению организационной результативности. Но некоторые важнейшие линии поведения существуют, чтобы на них именно сосредоточивалась программа стимулирования. Награда должна иметь большее влияние на сотрудника, и этой линии следует придерживаться.

Признание работника ценным участником выполнения миссии организации и лично полезным является очень важным вознаграждением, которое предлагает организация своему работнику. Потому что такое признание приводит к возникновению у работников ощущения гордости за свой вклад в общее дело и ощущение своей значимости.

По итогам исследования, проведенного в 2010-2011 гг. Всероссийским центром изучения мнения общества, стимулятор, рассматриваемый как возможность роста карьеры, во многих организациях недооценивается [4]. Сотрудники, имеющие возможность карьеры в организации, трудятся намного результативнее, несмотря на то, что рост карьеры в мотивации как психологического стимулятора почти не прогнозируется.

Элементы карьерного роста:

- увеличение круга полномочий, вследствие чего, сотрудник становится участником в принятии важных решений;
- увеличение оклада;
- увеличение доступа к информации в организации;
- увеличение уровня ответственности, вследствие чего сотрудник начинает работать эффективнее, не допуская ошибки и промахи.

Следовательно, повышение в должности работника позволяет ему самоутвердиться, почувствовав себя значимым, и в итоге делает его заинтересованным в своей трудовой деятельности.

В результате проведенного нами исследования ценностных ориентаций сотрудников первая их тройка состоит из: комфорта, деловой активности и самоактуализации, т.е. безопасность и комфортабельность производства приведет к повышению трудоспособности персонала организации и повышения самообразования всего персонала организации. По результатам проведенного нами исследования были разработаны мероприятия по повышению мотивации сотрудников, разработан план возможного карьерного роста в организации и рассчитан экономический эффект от внедрения мероприятий.

В заключении хотелось бы заметить, в организациях в настоящее время все больше растет интерес к людям, однако этот интерес заключается именно в профессионализме людей как работников, в их обучении для выполнения работы, а также повышения гибкости самой организации для ее адаптации к постоянно изменяющимся внешним условиям. Желания и личные нужды сотрудников мало интересуют руководство организации и зачастую не учитываются вовсе. Потребности работников

являются главной движущей силой на предприятии, они приводят к действиям и побуждают к мыслительным процессам работников. Чтобы выполнение работы приводило к развитию и удовлетворению потребностей работника, руководителю необходимо создавать организационные механизмы и условия и для этого.

Литература.

1. Кучерявенко С.В. Критический обзор отечественных методик диагностики управления предприятием // Сибирская финансовая школа. 2011. № 3. С. 169-172.
2. Милкович, Д.Т., Ньюман Д.М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала – М.: Вершина, 2012. – 760 с.
3. Пономарев, И.П. Мотивация работой в организации – М. : Едиториал УРСС, 2011. – 224 с.
4. Сушко А.В. Оценка ценностей как один из инструментов управления мотивацией персонала: Российское предпринимательство. 2014. № 7 (253). С. 82-89.

ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ БИОГАЗОВЫХ УСТАНОВОК

*Л.Р. Шафикова, студент ЭПиО - 401,
научный руководитель: Курбангалеева Ф.А., кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет»
г. Уфа, б. Молодежный, 4, 89872429250
E-mail: lyasik4913@mail.ru*

Биогазовая отрасль и один из трендов ее роста - биоэнергетика - наиболее перспективный вид возобновляемых источников энергии в России с огромным потенциалом использования отходов сельского хозяйства, лесопереработки, пищевой промышленности и городских очистных сооружений. В свою очередь для инвесторов самым привлекательным сегментом биоэнергетики становится производство биогаза, с помощью которого можно получать дополнительный доход от продажи удобрений и безопасной утилизации органических отходов.

Биогазовые комплексы – это новые сложные и капиталоемкие системы. Для их эксплуатации требуются знания, грамотные специалисты, механизмы привлечения финансирования, которых у наших предприятий сегодня нет. Собственники отходов не могут, а иногда боятся брать кредиты на ведение таких объектов. Предпочтение отдается инвестициям в расширение основного производства, а биогазовая станция рассматривается как непрофильный актив. В российских финансовых структурах также нет понимания специфики отрасли и критериев успешности проектов. Один из возможных вариантов решения этой проблемы – создание энергоэкологической сервисной компании, которая на собственные и привлеченные средства построит биогазовую установку. С предприятиями - поставщиками отходов заключается долгосрочный контракт на их вывоз и утилизацию, покупку энергии по ценам, привязанным к рыночным.

По сравнению с прочими видами возобновляемыми источниками энергии (ВИЭ) и традиционными энергоносителями биогаз обладает несколькими преимуществами. Главное преимущество – доступность сырья для работы установки, соответственно, полное отсутствие топливных затрат в структуре операционных расходов. В 95% случаев отходы достаются собственнику установки безвозмездно.

Доступность сырья определяет территориальную гибкость: биогазовые установки могут быть размещены в любом районе и не требуют строительства дорогостоящих газопроводов и сетевой инфраструктуры, а также позволяют новому предприятию сэкономить на стоимости подключения к сетям и выделении мощности.

Благодаря биогазу достигается и технологическая гибкость: его использование дает возможность получения одновременно нескольких видов энергоресурсов: газа, моторного топлива, тепла, электроэнергии. Если сравнивать биогаз с другими видами ВИЭ, например, ветро- и солнечной энергетикой, то здесь всплывает его важнейшая особенность, которая роднит его с традиционными видами получения энергии, – постоянство ее выработки и максимальное использование установленной мощности.

Наиболее заметный недостаток биогазовой энергетики – большие капитальные затраты в расчете на единицу мощности. Стоимость 1 кВт установленной электрической мощности биогазовой станции колеблется от 2 до 5 тыс. евро в зависимости от размера станции (чем меньше, тем дороже) и вида сырья. Установки большой мощности (от 10 МВт), работающие на наиболее выгодных видах отходов (например, сахарном жоме, отходах пищевой промышленности с высоким содержанием жи-