

УДК 331.1

***ВЛИЯНИЕ МОТИВИРУЮЩИХ ФАКТОРОВ НА ТРУДОВУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «АК БАРС» БАНК)***

Павлова И.В.

к.э.н.

*Казанский национальный исследовательский технологический университет
Казань, Россия*

Минеева О.Ю.

магистр

*Казанский национальный исследовательский технологический университет
Казань, Россия*

Аннотация

В данной статье рассматриваются мотивирующие факторы на трудовую деятельность, и выявление наиболее значимых мотивирующих факторов. Организация может развиваться только в том случае, если вознаграждение и заложенная в его основу мотивация будут соответствовать по социальным, психологическим и профессиональным характеристикам персонала организации.

Ключевые слова: система мотивации, труд, материальное вознаграждение, стимулирование труда, персонал, потребность.

***INFLUENCE OF MOTIVATING FACTORS ON LABOR ACTIVITY (ON THE
EXAMPLE OF "AK BARS" BANK)***

Pavlova I.V.

Ph.D.

*Kazan national research technological University
Kazan, Russia*

Mineeva O.Yu.

Master

Kazan national research technological University

Kazan, Russia

Annotation

In this article, motivating factors are considered for labor activity, and the most significant motivating factors are identified. The organization can develop only if the reward and the motivation that is based on it are consistent with the social, psychological and professional characteristics of the organization's staff.

Key words: motivation system, labor, material compensation, labor incentive, personnel, need.

Главной целью построения, формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования труда работников является обеспечение достижения целей организации с помощью привлечения и сохранения высококвалифицированного персонала и посредством эффективной мотивации, которая формируется на основе системного стимулирования. Это означает, что вознаграждение людей должно соответствовать их ценности для предприятия, которая может быть измерена непосредственно личным трудовым вкладом в конечные финансовые результаты организации [2]. Это также означает признание того, что работники имеют свои собственные потребности и цели, и что организация может развиваться только в том случае, если вознаграждение и заложенные в его основу стимулы будут соответствовать по социальным, психологическим и профессиональным характеристикам персонала организации.

Было проведено выборочное исследование мотивирующих факторов среди сотрудников ПАО «АК БАРС» банка за первое полугодие 2017 года.

Удельный вес мотивирующих факторов трудовой деятельности респондентов и ранжирование наиболее значимых мотивирующих факторов представлен в таблице 1. Около 74% опрошенных отметили, что фактор «потребность в получении большого материального вознаграждения» является наиболее значимым фактором и, отвели ему первое положение в

ранге. Второе положение в ранге отводится фактору «потребность в хороших отношениях с коллегами» (71,5%), третье положение – «потребность в выполнении интересной и содержательной работы» (60,2%), четвертое – «повышать уровень своего профессионализма» (56,9%) и пятое – «потребность в признании и уважении среди коллег» (52,9%).

Таблица 1 – Удельный вес мотивирующих факторов трудовой деятельности респондентов и их ранжирование, %

	Фактор	Руководители		Специалисты		Кассиры		Всего	
		%	ранг	%	Ранг	%	ранг	%	ранг
1	Потребность в признании и уважении среди коллег	55,00	4	49,28	5	58,82	3	52,85	5
2	Потребность в хороших отношениях с коллегами	85,00	1	73,91	1	58,82	4	71,54	2
3	Потребность в получении большого материального вознаграждения	40,00		71,01	2	100,0	1	73,98	1
4	Потребность в выполнении ответственной работы	15,00		10,14		5,88		9,76	
5	Обеспечить свое будущее	10,00		30,43		47,06		31,71	
6	Повышать уровень своего профессионализма	65,00	3	52,17	4	61,76	2	56,91	4
7	Потребность в принадлежности к единой команде	40,00		15,94		8,82		17,89	
8	Возможность проявления инициативы, творчества	45,00	5	7,25		11,76		14,63	
9	Обеспечить себе материальный комфорт	5,00		24,64		29,41		22,76	
10	Упрочить свое положение в организации	15,00		20,29		14,71		17,89	
11	Потребность в выполнении интересной и содержательной работе	75,00	2	59,42	3	52,94	5	60,16	3
12	Обеспечить себе определенное влияние в коллективе	10,00		13,04		11,76		12,20	
13	Потребность в выполнении социально-значимой работы	10,00		8,70		2,94		7,32	
14	Потребность в хороших условиях труда (комфорт, техническая оснащенность и т.п.)	25,00		40,58		23,53		33,33	
15	Избегать конфликтов на работе	5,00		23,19		11,76		17,07	

Степень влияния мотивирующих факторов на трудовую активность респондентов представлена в таблице 2. Согласно которой, существенное или очень существенное мотивирующее влияние на опрошенных оказывает трудовой настрой коллектива (75,61%). Максимальное мотивирующее влияние на трудовую активность оказывают также хороший заработок (70,74%). Существенное или очень существенное влияние имеют такие факторы, как благоприятные условия труда (65,04%) и меры административного воздействия (64,23%). Интересная содержательная работа и возможность продвижения по службе мотивируют 60,2% и 58,5% респондентов [3]. В одинаковой степени мотивируют условия для повышения квалификации и моральное поощрение (по 56,1%). У 55,3% опрошенных мотивирующим фактором являются социальные льготы и доплаты. Хорошие отношения с коллегами и новые творческие задачи мотивируют в 53,7% и 51,2% случаях. Общая социально-экономическая ситуация в стране мотивирует опрошенных в меньшей степени (45,5%).

Таблица 2 – Степень влияния мотивирующих факторов на трудовую активность респондентов, %

№	Факторы	Совершенно не действует	Действует незначительно	Действует существенно	Действует очень существенно
1	2	3	4	5	6
1	Хороший заработок	8,13	21,14	50,41	20,33
2	Моральное поощрение (благодарность, грамота, звания и др.)	13,82	30,08	46,34	9,76
3	Возможность продвижения по службе	15,45	26,02	38,21	20,33
4	Меры административного воздействия (распоряжения, приказы, наказания и т.д.)	8,94	26,83	43,90	20,33
5	Социальные льготы и доплаты	14,63	30,08	39,84	15,45
6	Интересная содержательная работа	9,76	30,08	49,59	10,57
7	Новые творческие задачи	9,76	39,02	40,65	10,57
8	Благоприятные условия труда	8,13	26,83	49,59	15,45

Окончание таблицы 2

1	2	3	4	5	6
9	Трудовой настрой коллектива	5,69	18,70	55,28	20,33
10	Хорошие отношения с коллегами	9,76	36,59	38,21	15,45
11	Условия для повышения квалификации	13,82	30,08	39,84	16,26
12	Общая социально-экономическая ситуация в стране	9,76	44,72	25,20	20,33

Таким образом, можно сделать вывод, что руководителям необходимо действенно и последовательно применять и внедрять методы мотивации; в возрастающей динамичности и сложности потребностей, запросов, желаний и ожиданий, предъявляемых персоналом к организации и к рабочему месту [1]. В настоящее время необходимы модели мотивации, которые способствовали бы повышению социальной и творческой активности, привлечению к решению постоянно возникающих производственных проблем наиболее способных новаторов в области управления, организации производства и труда, способствующих развитию соперничества. Кроме того, необходимы такие механизмы стимулирования, которые могли бы обеспечить интеграцию интересов руководителей организации и его работников путем разработки разнообразных форм материального, морального и социального вознаграждения. Особое место в этих системах должны занять социально-психологические методы мотивации и разрабатываемые для этих целей социально-психологические и организационные программы [4]. Разработка и практическое применение новых мотивационных систем позволят привлечь высококвалифицированных специалистов, а отсутствие мотивационных моделей может привести к неизбежному снижению эффективности действующих систем управления.

Библиографический список

1. Бергер Дороти, Бергер Ланс Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. - Издательство: "Альпина Бизнес Букс", 2008.
2. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 378 с.
3. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика. учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 398 с.
4. Официальный сайт ПАО «АК БАРС» банк <https://www.akbars.ru/>