

УДК 331.101

DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.061

Выявление мотивирующих факторов путем анкетирования работников

Попова Ирина Владимировна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента предпринимательства
и экономической безопасности АПК,

Иркутский государственный аграрный университет имени А. А. Ежевского
664038, Российская Федерация, Иркутская обл., п. Молодежный, 1;
e-mail: irvinaks@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам мотивации персонала, которая является одним из важнейших инструментов в управлении человеческими ресурсами.

Цель работы. Рассмотрев сущность и понятие мотивации, основных мотивирующих факторов, автор непосредственно анализирует систему мотивации и мотивирующую среду на сельскохозяйственном предприятии СПК «Окинский».

Материалы и методы исследования. В качестве материалов для исследования выступили результаты анкетирования персонала предприятия. Для определения уровня мотивации персонала на предприятии использована разновидность типологической модели В.И. Герчикова – тест-опросник. Данный тест позволяет выявить наиболее и наименее эффективные методы стимулирования на предприятии, получить достаточно объемные результаты и характеристики, но в тоже время доступен для ручной обработки результатов анкетирования.

Результат работы. Выполнен анализ системы мотивации на сельскохозяйственном предприятии, сделаны выводы и предложения по совершенствованию.

Для цитирования в научных исследованиях

Попова И.В. Выявление мотивирующих факторов путем анкетирования работников // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 10А. С. 490-496. DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.061

Ключевые слова

Мотивация, стимулирование, персонал, потребности, степень удовлетворенности.

Введение

Система мотивации персонала – это инструмент управления, который дает возможность оказывать влияние на эффективность работы сотрудников и предприятия в целом. Основная цель системы мотивации персонала – стимулирование деятельности персонала с целью увеличения производительности труда. Заинтересованный работник лучше выполняет свои профессиональные обязанности, а это благотворно влияет на прибыль предприятия в итоге.

Инструментами мотивации являются виды стимулирования, которые способны оказать влияние на мотивацию персонала. Они могут быть материальные и нематериальные, денежные и не денежные, экономические и неэкономические. Среди них есть те, которые напрямую зависят от конкретных результатов труда, например, премии [Дейнека, 2014].

Также применяются косвенные инструменты мотивации – возмещение расходов на связь, питание, проезд и др. Косвенные инструменты не зависят от результатов работы и определяются статусом или рангом сотрудника.

Анализ системы мотивации необходим для того, чтобы оценить, испытывают ли работники на себе ее влияние, соответствует ли их реакция на воздействие системы мотивации ожиданиям руководства и т.д. Для этого применяются различные методы.

Анализ системы мотивации в СПК «Окинский»

В СПК «Окинский» за образцовое выполнение трудовых обязанностей (повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, рационализацию) применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- компенсация затрат на санаторно-курортное лечение и другие меры материального поощрения.

Работодатель вправе, исходя из финансовых возможностей кооператива, выделять из средств, полученных за счет чистой прибыли кооператива, средства для приобретения путевок на оздоровление работников. Работникам кооператива, остро нуждающимся в санаторно-курортном лечении, по усмотрению работодателя путевки могут предоставляться бесплатно.

Так же по результатам работы каждого месяца к зарплате может выплачиваться премия до 20% с подразделением на виды, при выполнении утвержденных показателей:

- планов производства и реализации продукции, работ, услуг; личных планов управленческих работников – 10%;
- исполнение всех видов дисциплин, экономное расходование средств, соблюдение норм и правил ТБ и ПБ – 10%.

Премии выплачивают на основании протоколов, предоставляемых руководителями подразделений и служб, с подписью главных специалистов соответствующей отрасли. Все протоколы ежемесячно рассматриваются на заседаниях руководителей и специалистов подразделений с последующим утверждением руководством кооператива. Выплата премии производится вне зависимости от количества отработанного времени в течение месяца.

Для определения уровня мотивации персонала в СПК «Окинский» используем разновидность типологической модели В.И. Герчикова – тест-опросник. Данный тест позволяет

выявить наиболее и наименее эффективные методы стимулирования на предприятии, получить достаточно объемные результаты и характеристики.

В опросе принимало участие 35 работников СПК «Окинский», в том числе руководители и специалисты 12 человек, производственный, вспомогательный и обслуживающий персонал 23 человека.

Характеристика типов мотивации основана на разделении вопросов анкеты на 5 крупных блоков, каждый из которых позволяет получать информацию о конкретном направлении мотивации.

Блок 1 отражает уровень удовлетворенности первичных потребностей, что проявляется как в формах материального, так и в формах нематериального стимулирования. Непосредственно вопросы данного блока и соотношение ответов «Да» и «Нет» приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Выявление степени удовлетворенности первичных потребностей работников СПК «Окинский» (блок 1)

Вопросы	Да	Нет
1. На других предприятия уровень заработной платы и условия работы сравнительно лучше, чем на нашем предприятии	18	17
2. Достижение результатов требует существенных моральных и психологических усилий	19	16
3. Слишком часто возникает перегрузка в выполняемых обязанностях	14	21
4. Приходится задумываться о том, как повысить уровень заработной платы	13	22
5. Психологический комфорт в коллективе низкий, сложно общаться	21	14
6. Отсутствует ли оплаты за разовые работы	11	24
7. Руководство думает об условиях, в которых работают люди	18	17
8. Когда коллектив достигает уровня, превышающего плановые значения, он получает премию	35	0
Всего ответов	149	131

Преобладание ответов «Да» показывает достаточную степень удовлетворенности. Преобладание ответов «Нет» по данному блоку позволяет увидеть, что первичные потребности, в основном выражаемые в материальной форме мотивации и психологической потребности в комфорте, не до конца удовлетворены, и необходимо ориентироваться на повышение уровня удовлетворенности работников в организации.

Полученные ответы позволяют увидеть, что общее количество ответов «Да» - 149, «Нет» - 131, причем очень ярко выражен разрыв в вопросе 8. Существенные разрывы с преобладанием ответов «Нет» проявляются в вопросах 4 и 6.

Анализ вопросов блока 1 показывает, что степень материальной мотивации достаточно высокая, люди своевременно получают заработную плату, им выплачивают премии. Однако, настораживает ситуация, связанная с психологическими нагрузками, морально-психологическим климатом в коллективе. Блок 2 показывает руководящий аспект и значимость его влияния на работников организации, что выражается в таких характеристиках, как потребность в качественном управлении, уверенность в сохранении рабочего места, прозрачность методов управления на предприятии. Ответы «нет» свидетельствуют о том, что работники не уверены в стабильности рабочего места, получают мало информации о результатах работы и о социальной политике предприятия.

Вопросы данного блока и соотношение ответов «Да» и «Нет» приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Определение значимости управления в СПК «Окинский» (блок 2)

Вопросы	Да	Нет
9. Не очень высока степень уверенности на рабочем месте	5	30
10. Работники четко проинформированы о своей компетенции в рамках рабочего места	28	7
11. Социальная политика предприятия не удовлетворяет	24	11
12. Руководители не понимают, что гарантия рабочего места обеспечивается уровнем конкурентоспособности организации в целом	9	26
13. Работники не совсем точно понимают ожидания со стороны руководителей	4	31
14. Работники ожидают похвалы	33	2
15. Работники полностью проинформированы о социальной политике организации	6	29
16. Сотрудники хотели бы знать, как результаты работы влияют на успех деятельности предприятия	16	19
Всего ответов	125	155

Социальную политику предприятия рассматривают как удовлетворительную 11 человек, а как неудовлетворительную 24 человека, этот разрыв показывает отсутствие нематериальных воздействий на людей для обеспечения им благоприятных условий работы в соответствии с их ожиданиями. Слабо выражена роль руководства в нематериальном мотивировании работников. Таким образом, можно сделать вывод, что нематериальная мотивация представлена на предприятии достаточно слабо.

Блок 3 показывает степень потребности в общении, которая реализуется внутри коллектива. Преобладание ответов «Да» показывает, что работник не нуждается в общении в коллективе, большая часть работников являются индивидуалистами. Вопросы данного блока и соотношение ответов «Да» и «Нет» приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Потребность в общении работников СПК «Окинский» (блок 3)

Вопросы	Да	Нет
17. В коллективе, в котором я работаю, слишком мало разговаривают друг с другом	11	24
18. Сотрудники, в основном, за то, чтобы они чаще собирались вместе после работы	27	8
19. Мне не нравится нерешительный стиль управления	25	10
20. Руководитель должен отвечать за хороший климат в коллективе	23	12
21. На работе мы все должны дружелюбнее разговаривать друг с другом	19	16
22. Результаты моей работы были бы гораздо лучше, если бы в нашем коллективе все чаще приходили к согласию и по личным вопросам	17	18
23. Руководителю следует заботиться о том, чтобы мы хорошо взаимодействовали как коллектив	21	14
24. Товарищество в нашем коллективе слабо выражено	29	6
25. Сотрудники радуются, когда их хвалят	35	0
26. Если сотрудник замечает, что его работа нужна предприятию, он лучше работает	18	17
27. Руководитель должен признавать сотрудников. Он, по крайней мере, должен больше разговаривать с ними	33	2
Всего ответов	258	127

Количество ответов «Да» составляет 258, ответов «Нет» - 127, разница в два раза. То есть работники не слишком нуждаются в общении, им достаточно текущих разговоров, обсуждений. Необходимо отметить, что большая часть работников – мужчины, что определено спецификой деятельности организации. Мужчины меньше, чем женщины, испытывают потребность в общении, в разговорах, поэтому результаты данного анализа определены объективными

причинами. Однако, явная разница определена в вопросах 18,19,20,23,24,25,27 в вопросах 18-19 преобладают ответы «Да», поэтому в коллективе необходимо обеспечить поле взаимодействия и коммуникации для работников, так как это естественная человеческая потребность – обсудить процесс или результаты работы, прийти к обоюдному решению, высказать собственную точку зрения. Таким образом, можно сделать вывод, что внутренняя коммуникационная мотивация находится на слабом уровне.

Блок 4 позволяет отразить ориентацию на карьерный рост. Вопросы данного блока и соотношение ответов «Да» и «Нет» приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Стремление к построению карьеры работников СПК «Окинский» (блок 4)

Вопросы	Да	Нет
28. Сотрудники стремятся сделать карьеру	25	10
29. Нужно чаще говорить о том, что результаты работы сотрудника оценены по достоинству	30	5
30. Предприятие должно предоставлять больше возможностей для продвижения по службе	26	9
31. На предприятии не хватает системы стимулирования, которая давала	33	2
Всего ответов	114	26

Ответы однозначно определяют, что практически все работники ориентированы на карьерный рост – это естественная потребность любого специалиста в признании его профессиональных возможностей и достижений.

Ответов «Да» - 114, «Нет» - 26, разница более чем в четыре раза. Последний вопрос о необходимости стимулирования в форме повышения по карьерной лестнице получил большее количество ответов «Да». Работники преимущественно ориентированы на карьерный рост. Исходя из результатов данных ответов можно сделать вывод, что карьерные амбиции не удовлетворяются, мотивация на удовлетворение профессиональных потребностей развита слабо.

Блок 5 позволяет увидеть потребности работников в самореализации и раскрытию собственных возможностей и способностей. Чем больше ответов «Да», тем хуже ситуация (кроме вопросов 33 и 34).

Вопросы данного блока и соотношение ответов «Да» и «Нет» приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Обработка результатов анкетирования работников СПК «Окинский» (блок 5)

Вопросы	Да	Нет
32. Я считаю свою работу не интересной	9	26
33. Каждый день я пытаюсь выполнять мою работу на предприятии наилучшим образом	17	18
34. Когда я вечером иду домой, я горжусь тем, что сделал	7	28
35. Сотрудники чувствуют себя ненужными	5	30
36. Многие считают, что вокруг слишком много командуют	27	8
37. Сотрудники не могут по-настоящему раскрыть себя	11	24
38. Работа должна быть разнообразнее	18	17
39. При выполнении работы должно предоставляться больше свободы	19	16
Всего ответов	113	167

Количество ответов «Да» - 113, «Нет» - 167, разница в полтора раза. Преобладающая часть ответов «Нет» показывает, что работа слишком регламентирована, сам процесс четко

управляем. С одной стороны неплохо, но для работников это означает действие в точно очерченных границах, что не позволит им проявлять себя и свои возможности, реализовать свой опыт для того, чтоб улучшить и свою работу, и деятельность организации в целом. Возможности самореализации практически полностью отсутствуют.

Выводы

Таким в организации превалирует механизм материального стимулирования работников, уровень заработной платы достаточен и позволяет удовлетворять текущие потребности работников. Вместе с тем, в организации слабо выражена роль руководства в нематериальном мотивировании работников, внутренняя коммуникационная мотивация находится на низком уровне, карьерные амбиции не удовлетворяются, мотивация на удовлетворение профессиональных потребностей развита слабо, работа слишком регламентирована, что не позволяет работникам проявлять свои возможности для улучшения деятельности. Данные результаты позволяют сделать предложение о необходимости пересмотра системы мотивации предприятия, разработки направлений ее совершенствования в сторону нематериального уклона, карьерного роста, участия работников в процессе принятия решений, повышения возможностей для работников в карьерном росте и самореализации.

Библиография

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Дейнека. - Электрон.текстовые дан. - Москва: Дашков и 2014. - 292 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=50253.
2. Казанцева, Е.В. Особенности кадровой политики при работе с представителями разных поколений/Е.В. Казанцева// Управление человеческим потенциалом, 2014, № 1. – с. 14-20.
3. Методика определения уровня мотивации по типологической модели В.И. Герчикова: «Тест-опросник В.И. Герчикова» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sgqconsulting.ru/3-5-5-4-tests-motivation.htm>
4. Никурадзе, А.Ш. Роль кадровой политики и стратегии развития персонала/А.Ш. Никурадзе// Управление развитием персонала, 2016, № 3. – с. 162-165.
5. Тропина, Р. К. Условия формирования лояльности сотрудников предприятия [Электронный ресурс] / Р. К. Тропина // Научные ведомости БГУ. Сер. Гуманитарные науки. – 2010. – Т. 7, № 18. – С. 327-332. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22777023>.
6. Труфанова, Т. А. Проблема управления мотивацией труда в современных организациях [Электронный ресурс] / Т. А. Труфанова, А. П. Воеводина // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 6 (52). – С. 138-144. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20265984>
7. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие. – Электрон.текстовые дан. – М.: Дашков и К, 2014. – 265 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56326.
8. Фоменко, А. О. Влияние обучения персонала на рост производительности предприятия // Молодой ученый. — 2017. — №14. — С. 469-472.

Identification of motivating factors by questioning employees

Irina V. Popova

PhD in economics,
associate Professor of the Department of business management
and economic security of the agro-industrial complex,
Irkutsk state agrarian University named after A. A. Yezhevsky
664038, 1 Molodezhniy village, Irkutsk region, Russian Federation;
e-mail: irvinaks@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the issues of personnel motivation, which is one of the most important tools in human resources management.

Purpose of work. Having considered the essence and concept of motivation, the main motivating factors, the author directly analyzes the system of motivation and motivating environment in the agricultural enterprise SEC "Okinsky".

Materials and methods. As materials for the study were the results of a survey of the company's personnel. To determine the level of motivation of personnel in the company used a kind of typological model VI gerchikova-test questionnaire. This test allows you to identify the most and least effective methods of stimulation in the enterprise, to obtain sufficiently voluminous results and characteristics, but at the same time is available for manual processing of the survey results.

Result of work. The analysis of the motivation system in the agricultural enterprise, conclusions and suggestions for improvement.

For citation

Popova I.V. (2019) Vyyavlenie motiviruyushchikh faktorov putem anketirovaniya rabotnikov [Identification of motivating factors by questioning employees]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (10A), pp. 490-496. DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.061

Keywords

Motivation, incentives, staff, needs, satisfaction.

References

1. Dejneka, A. V. Upravlenie personalom [Elektronnyj resurs]: uchebnik / A. V. Dejneka. - Elektron.tekstovye dan. - Moskva: Dashkov i 2014. - 292 s. - Rezhim dostupa: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=50253.
2. Kazanceva, E.V. Osobennosti kadrovoj politiki pri rabote s predstavitelnyami raznyh pokolenij/E.V. Kazanceva// Upravlenie chelovecheskim potencialom, 2014, № 1. – s. 14-20.
3. Metodika opredeleniya urovnya motivacii po tipologicheskoj modeli V.I. Gerchikova: «Test-oprosnik V.I. Gerchikova» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.sgqconsulting.ru/3-5-5-4-tests-motivation.htm>
4. Nikuradze, A.SH. Rol' kadrovoj politiki i strategii razvitiya personala/A.SH. Nikuradze// Upravlenie razvitiem personala, 2016, № 3. – s. 162-165.
5. Tropina, R. K. Usloviya formirovaniya loyality sotrudnikov predpriyatiya [Elektronnyj resurs] / R. K. Tropina // Nauchnye vedomosti BGU. Ser. Gumanitarnye nauki. – 2010. – T. 7, № 18. – S. 327-332. – Rezhim dostupa: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22777023>.
6. Trufanova, T. A. Problema upravleniya motivaciej truda v sovremennyh organizacijah [Elektronnyj resurs] / T. A. Trufanova, A. P. Voevodina // Social'no-ekonomicheskie yavleniya i processy. – 2013. – № 6 (52). – S. 138-144. – Rezhim dostupa: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20265984>
7. Upravlenie personalom [Elektronnyj resurs] : ucheb.posobie. – Elektron.tekstovye dan. – M.: Dashkov i K, 2014. – 265 s. – Rezhim dostupa: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56326.
8. Fomenko, A. O. Vliyanie obucheniya personala na rost proizvoditel'nosti predpriyatiya // Molodoj uchenyj. — 2017. — №14. — S. 469-472.