



развития. // Экономика и управление. 2016. №4. С. 103 – 110.

3. Материалы Первой международной конференции «Финансовое регулирование на пространстве ЕАЭС: проблемы и перспективы». Москва, Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 13-14 октября 2016.

4. Мишина В.Ю., Куприн А.И. Интегрированный валютный рынок СНГ: движение от теории к практике. // Евразийская экономическая интеграция. 2013. №1 (18). С. 33 – 45.

5. Сайт Банка России. URL: <http://www.cbr.ru>

6. Сайт Евразийского экономического союза. URL: <http://www.eaeunion.org/>

7. Сайт Федеральной таможенной службы России. URL: <http://www.customs.ru/index.php>

ЦИТ: ua117-003

DOI: 10.21893/2415-7538.2016-05-1-003

УДК 65.01

**Филиппова Т.А., Войтюк Н.А.**

**ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА  
ООО «ЭКСПЕРТ»**

*Волжский Политехнический институт (филиал) ВолгГТУ,  
Волгоградская обл., г. Волжский, ул. Энгельса, д. 42 А, 404121*

**Filippova T. A., Voytyuk N. A.**

**RESEARCH OF WORK MOTIVATION SYSTEM OF  
LLC «EKSPERT»**

*Volzhsy Polytechnical Institute (branch) Volgograd State Technical University, 42a  
Engelsa Street, Volzhsky, Volgograd Region, 404121*

*Аннотация. Переход к рыночной экономике диктует новые условия существования для бизнеса в любой сфере. Во главу угла отныне становится создание максимально благоприятного климата для повышения производительности труда. И как бы красочно не расписывали нам будущее писатели-фантасты с их культом искусственного разума и порабощением человечества машинами, пока ситуация благоприятствует человеку, и он является основной трудовой единицей.*

*В данной статье рассмотрены методы мотивации и стимулирования работников предприятия ООО «Эксперт», а также выявлены недостатки в организации данного вопроса на рассматриваемом предприятии.*

*Ключевые слова: мотивация, стимулирование, карьера, работник, специалист, персонал, предприятие.*

*Annotation. Transition to market economy dictates new existing conditions for business in any sphere. Nowadays there is a creation of the most favorable climate for work performance improvement at the center. Science fiction writers could show us the vivid picture of future with their cult of artificial intelligence and enslavement of mankind by machines but the situation still favors to the person, and we are the main labor unit.*



*This article describes methods of employee's motivation and stimulation at the LLC «Ekspert», and also reveals shortcomings of the organization of the matter at the considered company.*

*Key words: motivation, stimulation, career, worker, specialist, personnel, company.*

**Вступление.** Производительность фирмы или целого предприятия зависит от способности и желания человека работать продуктивно, на благо собственной организации. Очевидно возникновение вопроса, каким образом заставить сотрудника работать эффективно.

Только плохого руководителя не заботит привлечение грамотных, высококвалифицированных специалистов. Но и не всякий хороший управленец в центр внимания ставит работника и его потребности, в угоду повышению показателей и прибыли, что ведет к снижению мотивации, и как следствие к ухудшению тех самых прибылей и цифр.

На сегодняшний день вопрос мотивации труда один из важнейших в менеджменте. Большинство исследователей считают, что мотивация труда – это один из важнейших факторов результативности работы. В этом качестве мотивация составляет основу трудового потенциала работника. То есть является совокупностью влияющих на производственную деятельность свойств.

Личностный (мотивационный) потенциал и психофизиологический потенциал составляют основу трудового потенциала работников [2, с. 45].

Единого определения мотивации нет, каждый исследователь по-своему трактует данное понятие, опираясь на собственную точку зрения. Однако все они, так или иначе, приводят нас к выводу, что мотивация это факторы, влияющие на поведение живых существ. Эти факторы могут быть как внешними – влияние извне, так и внутренними – самомотивация.

В.И. Герчиков выделяет два класса работников по типу мотивации: избегательная мотивация (стремление работника уйти от нежелательных для него последствий трудового поведения) и достижительная мотивация (стремление работника достичь определенных результатов в трудовой деятельности) [1, с. 83].

То есть мы имеем условно отрицательную мотивацию (условно, потому что действительно отрицательной она не является, имея лишь негативную окраску для работника, так как по-другому это попросту система штрафов и взысканий), тем не менее, со своей функцией улучшения производительности труда в той или иной мере справляющуюся, и положительную, которая в полностью подходит под определение мотивации.

Форма мотивации складывается из двух составляющих – материальное поощрение и моральное стимулирование. Материальная форма поощрения, понятный и широко применяемый метод мотивации. К ней можно отнести такие виды стимулирования как:

– заработная плата (размер которой должен напрямую зависеть от квалификации работника, а также обладать конкурентоспособностью на рынке кадров);



– премии и надбавки (в зависимости от личного вклада сотрудника в конечный результат трудовой деятельности);

– внутрифирменные социальные программы, которые включают в себя кредитование под низкий процент, страхование жизни и здоровья сотрудников за счет работодателя, предоставление льготных или бесплатных путевок в санатории и детские оздоровительные лагеря, частичная или полная оплата жилья и проезда и т.д.

Материальная форма, пожалуй, является одним из эффективнейших инструментов стимулирования трудовых кадров. Однако в настоящий момент данная форма мотивации не работает столь эффективно. Премии зачастую выплачиваются не по результатам работы каждого отдельного сотрудника, а исходя из единого постоянного коэффициента, который не зависит от итоговых результатов работы предприятия.

Вторая не менее важная форма – моральное поощрение. Сюда относятся следующие виды стимулирования:

– карьерный рост сотрудников, возможность стажировок и повышения квалификации (особенно актуально для молодых специалистов) [4, с. 112];

– способствование формированию благоприятного климата среди сотрудников (нивелирование статусных различий).

Моральное поощрение, зачастую не менее важно, чем материальное, ведь из дружного коллектива и от доброго, понимающего начальника уходить сложно. Но не только шумные корпоративы могут выступать в роли создателя дружной атмосферы, но также и спортивные мероприятия, акции по благоустройству города. Немаловажен и карьерный рост, но система продвижения должна быть четко регламентированной, чтобы у сотрудника были все данные о способах обретения нового трудового статуса. Повышение квалификации и стажировки кадров в интересах самого работодателя, ведь изменения сегодня происходят с невероятной скоростью и важно не стать аутсайдером из-за нежелания тратиться на обучение кадров.

Из всего вышесказанного мы делаем вывод, что организации, желающей в полной мере развивать трудовой потенциал работников при помощи мотивационных стратегий, необходим нормативный документ, регламентирующий все вопросы, связанные с мотивированием сотрудников [3, с. 69].

Однако подходы к мотивированию сотрудников могут и быть интуитивными, но только если речь идет о компаниях с очень небольшим числом кадров, глубоким погружением руководства в дела и трудовую жизнь сотрудников, возможностью реального мониторинга достижений каждого отдельного работника и как следствие адекватному поощрению, способствующему повышению мотивации каждого отдельного участника трудового процесса. Именно таких методов придерживается руководство предприятия ООО «Эксперт». Данная фирма обнаруживает ряд типичных для предприятий малого бизнеса организационных особенностей: владелец является директором, отсутствует квалифицированный менеджер или специалист по кадрам, основная цель – получение максимально возможной



прибыли, частая смена кадров.

Ни о каких регламентирующих мотивационную политику предприятия документах речи не идет. Однако близость руководства к коллективу, погружение в трудовой процесс позволяет адекватно и эффективно выстроить политику мотивирования сотрудников. Обе формы мотивации и материальная и моральная задействованы.

В роли материальной выступают премирование (по результатам работы), денежные бонусы, подарки на основные государственные праздники. Руководство поддерживает приятную дружескую атмосферу в коллективе посредством проведения корпоративных поездок и праздников.

Таким образом, необходимо в дальнейшем развивать существующую систему мотивации, привнося в деятельность данного предприятия опыт зарубежных и успешных отечественных предприятий.

Литература:

1. Маликова, Р.А. Специфика мотивации персонала для разных категорий сотрудников на примере страховой компании / Р.А. Маликова // Science Time. – 2014. - № 1 (1). - С. 79–88

2. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. О.И. Медведь. - М.: Вильямс, 2012. - 672 с.

3. Филиппова, Т.А. Совершенствование системы мотивации персонала компании ОАО «СК Волжское пароходство» Волжская БТОФ /Т.А. Филиппова, О.С. Каковкина //Сборник научных трудов Sworld. – Выпуск 2 (39). Том 15. – Иваново: Научный мир, 2015. - С.67-70.

4. Филиппова, Т.А. Формирование деловой карьеры как основной элемент мотивации труда банковского работника /Т.А. Филиппова, И.С. Мосиенкова //Наука и экономика. – 2010. – №2. – С. 111-114.

Статья отправлена: 14.02.2017 г.

© Филиппова Т. А., Войтюк Н.А.

ЦИТ: ua117-125

DOI: 10.21893/2415-7538.2016-05-1-125

УДК 070:004.738.5

Шевченко І.Б.

## КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЕЛЕМЕНТ МЕДІА МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

*Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,  
Київ-56, проспект Перемоги, 37, 03056*

Shevchenko I.B.

## CORPORATE CULTURE AS AN ELEMENT MEDIA MANAGEMENT ENTERPRISE

*National Technical University of Ukraine “Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”  
Kyiv, ave. Pobedy, 37, 03056*

*Анотація. В статті розглянуто основні принципи формування успішної*