



УДК 331.2

ACTUAL ASPECTS OF MOTIVATION AT THE ENTERPRISES OF THE AIRPORT COMPLEX
АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АЭРОПОРТОВОГО КОМПЛЕКСА

Ferafontova M.V./Ферафонтова М.В.*k.e.n., doc./к.э.н., доцент**Russian State University for Humanities Domodedovo branch, Domodedovo, Kashirskoe shosse, 4k.2, 142001/**Российский Государственный Гуманитарный Университет, филиал в г. Домодедово, Домодедово, Каширское шоссе, д.4, к.2, 142001*

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные аспекты мотивации персонала на предприятиях аэропортového комплекса, анализируются результаты анкетирования, проведённого среди сотрудников предприятия аэропортového комплекса, по вопросам удовлетворённости сотрудников материальными и нематериальными методами мотивации, используемыми на предприятии.

Ключевые слова: мотивация сотрудников, заработная плата, производительность труда, материальная и нематериальная мотивация

Вступление. Система мотивации персонала на предприятиях аэропортového комплекса представляет собой использование комплекса материальных и нематериальных методов стимулирования сотрудников. Для общей характеристики системы мотивации предприятия рассмотрим систему оплаты труда, которая неотъемлемым образом связана с выплатой премиальной части заработной платы работников, а также проведём анкетирование сотрудников по вопросам удовлетворённости материальными и нематериальными методами мотивации, применяемыми на предприятии.

Основная часть. Заработная плата сотрудников состоит из основной, фиксированной ставки нормирования оплаты труда и премиальной части. Порядок и условия материальных поощрений прописаны в «Положении о премировании работников». Согласно документу, премии имеют единовременный характер и фиксированную форму, и выплачиваются за своевременное и добросовестное выполнение своих обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и т.д.

Надзор за качеством работы персонала осуществляет подразделение - Контроль качества, которое отслеживает работу каждого сотрудника и поощряет его за качественную и в срок выполненную работу, или наказывает, путем снижения премиальной части. Данное подразделение является своеобразным мотиватором, имеющим очень важное значение, т. к. его роль в большей степени заключается в обеспечении стимулирования работников к качественному выполнению своей работы.

Помимо основных методов материального стимулирования на предприятии применяются различные формы денежных выплат при возникновении следующих событий:

- вознаграждение за осуществление проектной деятельности;



- выплата пособий по болезни и временной нетрудоспособности;
- выплата материальной помощи при потере близкого родственника;
- выплата материальной помощи на дорогостоящее лечение сотрудника.

Одним из важнейших факторов мотивации является заработная плата. Это обусловлено тем, что она является одновременно главным источником дохода наемных работников, и значительной долей затрат производства для работодателей, и высокоэффективным средством мотивации работников. Зарботная плата выступает главным стимулом работающих в повышении эффективности их трудовой деятельности, производительности труда, увеличения объемов производства продукции, оказанных услуг. Рассмотрим средний уровень оплаты труда разных категорий работников (Таблица 1).

Из таблицы видно, что среднегодовая и среднемесячная заработная плата в 2018 году увеличилась по сравнению с 2017 и 2016 годом, как в целом по предприятию, так и по отдельным группам работников.

Для правильной интерпретации результатов анализа, целесообразно сопоставить темпы роста средней заработной платы работников с темпом роста производительности труда (Рис.1).

Таблица 1

**Анализ динамики заработной платы персонала предприятий
аэропортового комплекса**

	Показатель	2016 год	2017 год	2018 год
Среднемесячная ЗП одного работника, руб.	Административные руководители	92 787	101 015	108 663
	Специалисты	40 289	47 638	53 514
	Вспомогательные рабочие	35 589	36 893	39 744
Среднемесячная ЗП одного работника по предприятию в целом, руб.		56 222	61 849	67 307
ЗП за год одного работника, руб.	Административные руководители	1 113 447	1 112 183	1 303 964
	Специалисты	483 468	571 661	642 178
	Вспомогательные рабочие	427 079	442 725	476 934
ЗП за год одного работника по предприятию в целом, руб.		674 665	708 856	807 692

Источник: [3]

Из графика видно, что в 2017 и 2018 году темпы прироста производительности труда превысили темпы роста средней заработной платы сотрудников. Высокие темпы прироста производительности в данных периодах



обусловлены резким ростом прибыли предприятия, при одновременном сокращении численности персонала. Опережающий прирост производительности труда над ростом средней заработной платы является положительной тенденцией и свидетельствует о более эффективном использовании трудовых ресурсов. Однако, в 2016 году темп прироста заработной платы превышает прирост производительности труда. Такое отклонение указывает на неэффективное использование затрат на оплату труда.

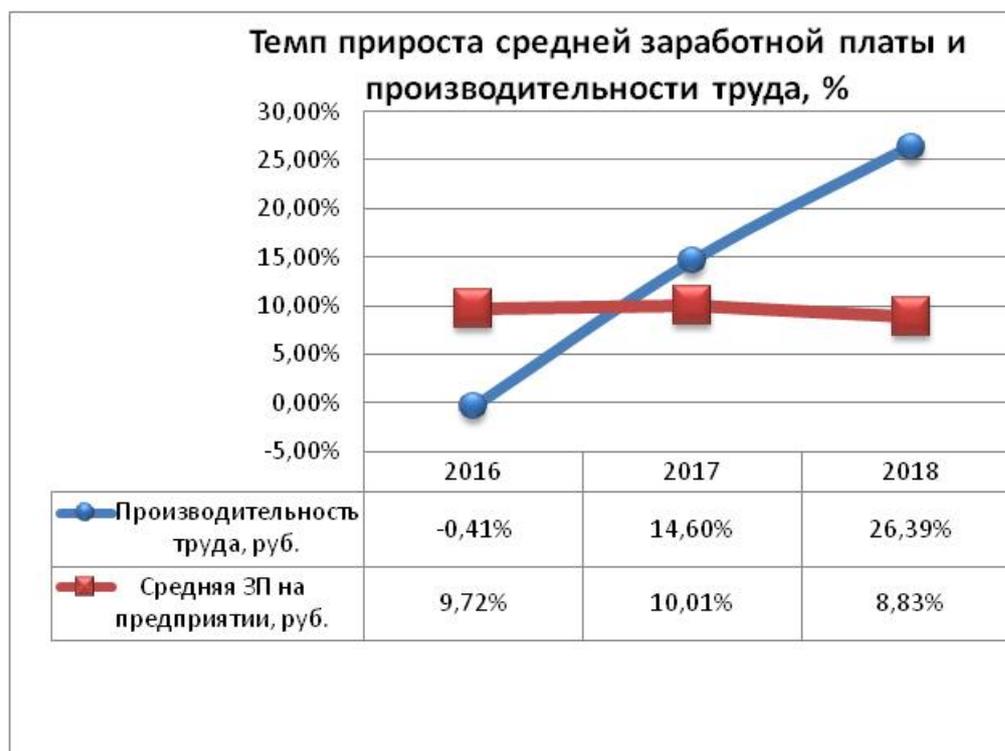


Рис.1. Темп прироста заработной платы и производительности труда в 2016-2018 гг.

Источник: [3]

Залогом эффективного действия системы мотивации является комплексное использование как материальных, так и нематериальных методов стимулирования [1]. К нематериальным элементам стимулирования в системе мотивации предприятий аэропортового комплекса относятся:

- возможность карьерного роста сотрудников;
- участие в корпоративной жизни предприятия и корпорации в целом, организация различных праздников и мероприятий (Новый Год, День Рождения предприятия, участие в ежегодных «Тур слетах», участие в разработке и организации «Деловой игры» и другие);
- периодическое обучение сотрудников по определенным значимым курсам, непосредственно связанным с деятельностью каждого работника, возможность изучать английский язык в рамках учебной программы корпорации;
- возможность участия в проводимых тренингах и семинарах.

Для более подробного анализа и выявления проблем существующей



системы мотивации было проведено анкетирование среди сотрудников. Выборка составила 100 человек: 65 специалистов, 15 руководителей, 20 вспомогательных рабочих. Анкета была представлена десятью вопросами о материальной и нематериальной мотивации рабочей деятельности. В ходе анализа анкет было выявлено, что большинство опрошенных, а именно 80%, не устраивает размер заработной платы (Рис.2). Кроме того, 40% не понимают, от чего зависит их заработная плата, и чем она определяется. Из них 90% не устраивает размер заработной платы.



Рис.2 Структура ответа на вопросы №2 и №3.

Источник: [3]

Процент недовольных заработной платой, среди 60% ответивших положительно, составляет 66%. Таким образом, можно сделать вывод, что доля недовольных заработной платой выше среди тех, кто не понимает, из чего складывается их заработок на предприятии.

На Рисунке 3 представлены результаты удовлетворенности сотрудников оплатой труда. Из диаграмм следует, что большинство сотрудников не устраивает объективность поощрений, условия формирования их заработной платы.

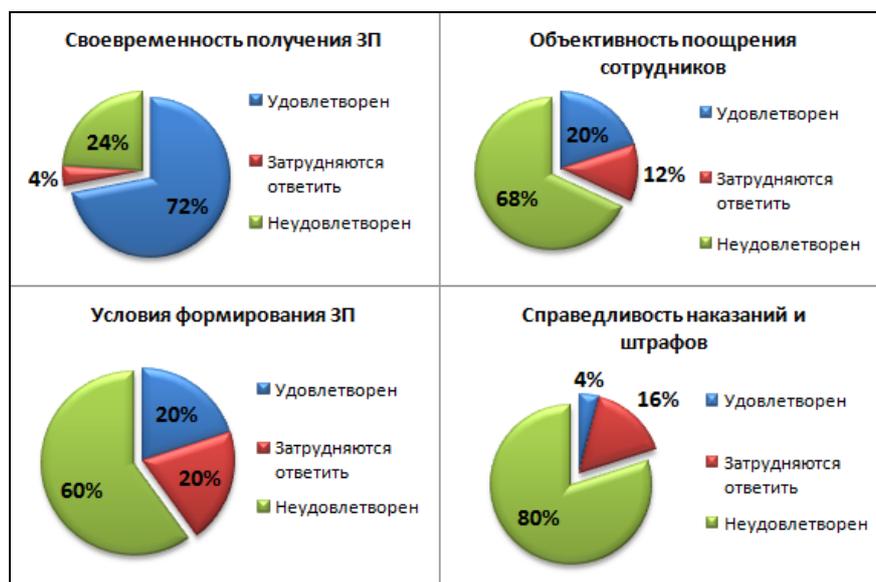


Рис.3 Структура ответов на вопрос №4.

Источник: [4]



Большинство сотрудников считают несправедливыми применяемые к ним наказания, так ответили 80% опрошенных. При этом, 72% опрошенных отметили своевременность выплаты ЗП. На вопрос об ущемлении личных интересов ради работы 48% респондентов ответили, что в равной мере учитывают интересы дела и свои личные, остальные 48% ответили, что довольно часто ущемляют личные интересы и только лишь 4% ставят личные интересы выше рабочих.

Шестым вопросом было выявлено, что 12% сотрудников устраивает существующая система моральной мотивации, 20% считает ее недостаточно продуманной, а 56%, что ее практически нет, и только 12% не видит смысла в таком виде мотивации. Уровень морального климата респонденты оценивают, как хороший и удовлетворительный. Основные жизненные цели работников заключаются в первую очередь в материальной независимости и самореализации в работе. Следующими по значимости целями выступают получение новых знаний, а также возможность оказания помощи родным и близким. Наименьшее значение сотрудники придают такому фактору как повышение своего социального статуса. Наиболее важным и ценным в работе для сотрудников является высокая заработная плата, в равной степени перспективы развития и карьерный рост, гарантия стабильности и постоянной занятости, а также важная и интересная работа, которую выполняет сотрудник.

Заключение.

В результате анализа системы мотивации предприятия можно заключить следующее:

- Средняя заработная плата сотрудников различных профессиональных категорий возрастет на протяжении исследуемого периода. При этом, наблюдается превышение темпов прироста производительности труда над темпами прироста заработных плат.
- Анкетирование показало, что подавляющая часть сотрудников не удовлетворены материальными и нематериальными методами мотивации на предприятии.

Литература

1. Пономарев И.П. Мотивация работой в организации. – М.: - Изд-во ЛКИ, 2014. – 224 с.
2. Ричи Ш. Управление мотивацией. 12 факторов мотивации. – М.: - ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 399 с.
3. Данные о среднемесячной и среднегодовой заработной платы сотрудников различной профессиональной принадлежности в период 2016 – 2018 гг. в ООО «Международный аэропорт Домодедово»
4. Результаты анкетирования, проводимого для оценки мотивации персонала в ООО «Международный аэропорт Домодедово»

References

1. Ponomarev I.P. Motivation in organization. – M.: -LKI, 2014. – 224p.
2. Richi Sh. Motivation management. 12 motivation factors. – M.: - Uniti-Dana, 2011.- 399p.



3. Data on the average monthly and average annual salary of employees of various professional affiliations in the period 2016-2018 in LLC " Domodedovo international airport»

4. The results of the survey conducted to assess the motivation of staff in LLC " Domodedovo international airport»

Abstract. *The article deals with the actual aspects of staff motivation at the enterprises of the airport complex, analyzes the results of a survey conducted among the employees of the airport complex, on the satisfaction of employees with material and non-material methods of motivation used in the enterprise.*

Key words: *employee motivation, wages, labor productivity, material and non-material motivation*