

© Литвинова М. Н., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья включает в себя результаты исследования, проведенного студенткой 2 курса Сибирско-американского факультета Байкальской международной школы. Ключевой задачей данного исследования является изучение существующей системы мотивации персонала в компании ООО «Ангара-Реактив» и внедрение мероприятий по её совершенствованию в рамках тенденций.

*Ключевые слова:* мотивация, персонал, производственное предприятие, инструменты

Одной из основных и главных задач в работе каждой компании в современном мире является организация эффективной работы сотрудников, которая позволит увеличить производительность организации в целом. Для достижения данной задачи организации повсеместно стараются использовать всевозможные методы мотивации.

Увеличение мотивации сотрудников повлечет за собой лишь положительные моменты как для организации, так и для каждого сотрудника отдельно. Существует несколько известных систем мотивации, которые применяются в современном обществе: материальная и нематериальная. Каждая из этих систем имеет свои плюсы и минусы. Например, материальная система мотивации может быть не совсем правильной в организации, поскольку есть вероятность возникновения враждебных отношений внутри коллектива, также, по мнению многих авторов [2], она является краткосрочной и удовлетворяет самые базовые потребности. Нематериальная система мотивации, наоборот, может послужить катализатором для возникновения более дружественных связей и взаимоотношений в коллективе [1]. Поэтому выбирая между этими двумя системами отделить по работе с персоналом в компании стоит быть предельно аккуратным, чтобы не ухудшить их эффект.

В ходе проведенного исследования автор изучил существующую систему мотивации персонала в компании ООО «Ангара-Реактив», выявил ключевые проблемы, которые имеют влияние на сотрудников, предложил мероприятия по улучшению системы мотивации персонала для обеспечения более эффективной работы организации в целом. ООО «Ангара-Реактив» находится в Иркутской области городе Ангарске. Общество с ограниченной ответственностью «Ангара-Реактив» зарегистрировано Отделом регистрации администрации АМО 10.07.2001 года и является частным предприятием [3]. В настоящее время организация является уникальным, многопрофильным предприятием. Спектр применения продукции очень широк: это реактивы для электротехнической, авиационной, кожевенной, металлургической, лакокрасочной промышленности, товары народного потребления, химические реактивы

для различных органических синтезов. Предметом деятельности общества является: организация оптовой и розничной торговли; производство и реализация химической продукции; проектирование, строительство, ремонт и эксплуатация вредных и химически опасных производств; ремонт и эксплуатация химического оборудования. Основные группы выпускаемой предприятием продукции: органические химические вещества реактивных квалификаций: аммиак водный, ацетон, тетраэтоксититан, жидкости дефектоскопии и многое другое; химическая продукция производственно-технического назначения: блескообразователи, охлаждающие жидкости, электролиты, титанорганические соединения и др.; товары народного потребления: растворители, средства по уходу за автомобилями. Среднесписочная численность работающих на предприятии в настоящее время 153 человека. Основные профессии: аппаратчик производства химреактивов, укладчик-упаковщик, инженер-технолог, мастер производства, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, литейщик пластмасс, оператор технологических установок, машинист компрессорных и насосных установок.

Поскольку в компании ООО «Ангара-Реактив» имеется большое количество сотрудников, отвечающих за различные системы в организации, то было решено изучить систему мотивации персонала. В современном мире она имеет большое влияние на работников, что сказывается на их производительности и лояльности к компании. В изучаемой компании находится большое количество сотрудников в производственных областях, что указывает на специфику разработки системы мотивации.

В ходе проведения научной работы были изучены внутренние нормативно-правовые документы организации и проведены опросы среди сотрудников для выявления уровня удовлетворенности труда. На рисунке 1 автор наглядно предоставляет результат опроса среди сотрудников организации. В данном опросе приняло участие 135 человек, что составляет 88 % от всех сотрудников организации.

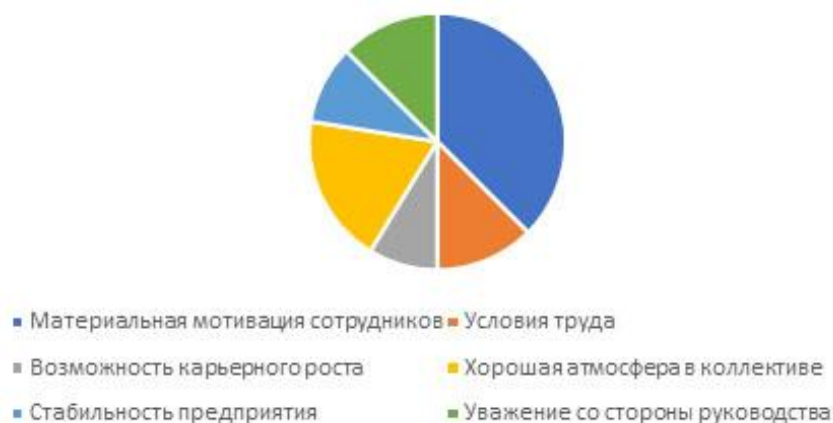


Рис. 1. Факторы, влияющие на трудовую деятельность

Проведя данное исследование было выявлено что ключевым фактором, влияющим на большинство сотрудников, является материальная мотивация труда. Вторым значимым фактором стоит хорошая атмосфера в коллективе. Далее были указаны условия труда и уважение со стороны руководства. Последнее место делят: возможность карьерного роста и стабильность предприятия. Таким образом был сделан вывод что сотрудникам важны как материальные, так и нематериальные факторы мотивации труда. Но всё же

суммарно нематериальные факторы можно назвать лидирующими на предприятии ООО «Ангара-Реактив». В таблице 1 представлены обработанные ответы сотрудников, отвечающие на вопросы по предоставлению нематериальных благ внутри организации. Ответы на некоторые вопросы могут различаться в зависимости от отдела персонала, например, производственные и офисные сотрудники могут иметь различия в предоставляемых им возможностях на рабочих местах.

Таблица 1. Уровень удовлетворенности сотрудников системой нематериальной мотивации

| Содержание вопроса   | Оценка 0–1 (чел.) | Оценка 2–3 (чел.) | Оценка 4–5 (чел.) |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Считаете ли вы, что успешное выполнение работы и должностных обязанностей приведет к повышению по карьерной лестнице | 52                | 16                | 12                |
| Удовлетворены ли вы системой публичного выражения благодарности за проделанную работу лучше других работников        | 85                | 11                | 3                 |
| Удовлетворены ли вы помощью со стороны руководителя (похвала, готовность помочь, предоставление права выбора)        | 31                | 19                | 23                |
| Удовлетворены ли вы условиями труда в компании   | 9                 | 17                | 89                |
| Какова ваша оценка получаемого морального поощрения  | 51                | 20                | 14                |
| Довольны ли вы системой обучения, которую предоставляет компания   | 25                | 33                | 76                |
| Поздравляют ли вас публично со значимыми праздниками   | 41                | 26                | 10                |
| Проходят ли у вас выездные мероприятия для сплочения коллективного духа  | 74                | 31                | 14                |

В ходе изучения результатов данного опроса сотрудников компании ООО «Ангара-Реактив» автором был сделан вывод, что работники в большинстве не получают вознаграждения в нематериальной сфере. Большинство негативных оценок (0–1) были выставлены на вопросы, которые как раз связаны с нематериальной системой мотивации, например, «какова ваша оценка получаемого морального поощрения» или «проходят ли у вас выездные мероприятия». Лишь на два вопроса большинство сотрудников ответили высокой оценкой

(4–5): «удовлетворены ли вы условиями труда» и «довольны ли вы системой обучения, которую предоставляет компания».

Следующий опрос, проведенный автором, был на выявление основных факторов мотивации сотрудников в компании ООО «Ангара-Реактив». На рисунке 2 представлена диаграмма с ключевыми вариантами изменений в мотивационной системе. Опрос был составлен на основе возможных мероприятий по улучшению мотивационной системы.

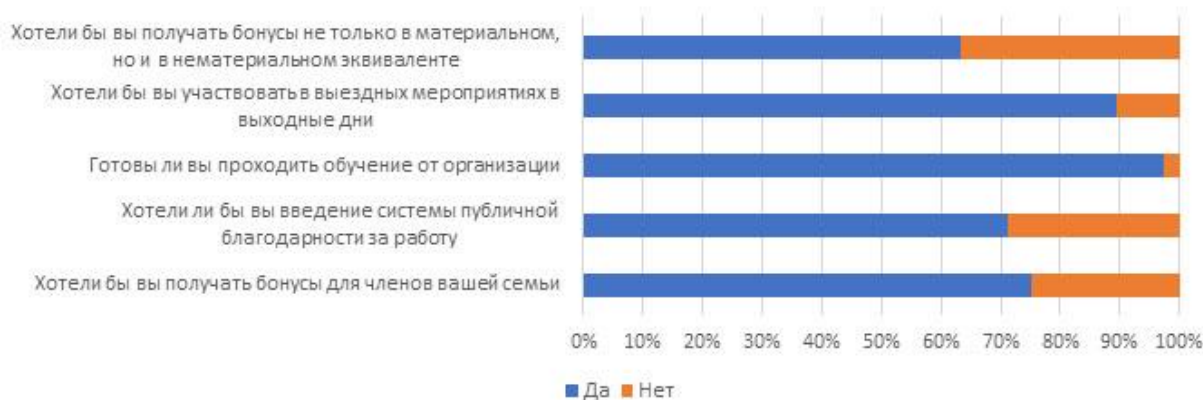


Рис. 2. Ключевые факторы мотивации сотрудников в компании ООО «Ангара-Реактив»

В данном опросе приняло участие 153 сотрудника, что охватывает 100 % всех сотрудников организации. Исходя из рисунка 2 можно сделать вывод что сотрудники компании ООО «Ангара-Реактив» всё-таки готовы к получению нематериальной мотивации со стороны руководства. Таким образом с помощью проведенного исследования было получено представление каким образом стоит разрабатывать систему мотивации персонала в компании ООО «Ангара-Реактив». например, для одной части коллектива будет важно улучшение нематериальной стороны мотивации, такой как публичное поощрение, выездные мероприятия и устная благодарность. Другой же части сотрудников будет важно получить материальную мотивацию, к которой автор относит денежные поощрения и бонусы для членов семей.

Исходя из проведенных опросов автором были выявлены наиболее перспективные мероприятия для решения существующих проблем в системе мотивации в компании ООО «Ангара-Реактив». Для производственного предприятия было предложено наметить ориентир по следующим направлениям: предоставить льготные условия на базах отдыха, ввести льготные путёвки в оздоровительные лагеря для детей сотрудников, проводить выездные мероприятия, ввести публичное награждение и поощрение сотрудников за качественную работу или в честь важного события для компании или лично сотрудника, создать всевозможные конкурсы среди сотрудников (например, «лучший сотрудник отдела»).

Компания ООО «Ангара-Реактив» является химическим предприятием с опасными и вредными условиями труда, поэтому предоставление медицинских страховок по мнению автора является важным и первостепенным аспектом [4]. Каждый сотрудник, после данного внедрения, будет иметь возможность проверять своё здоровье своевременно, что может привести к уменьшению профессиональных заболеваний и увеличению продолжительности работы в организации. Более того данное мероприятие может позволить начать привлекать более молодой персонал в организацию, поскольку в современном мире тема здоровья имеет ключевое значение для молодёжи. Следующее одно из наиболее важных введений — это предоставление льготных условий на базах отдыхах

сотрудникам и их семьям, и предоставление скидок для детей сотрудников в лагеря. При внедрении данных мероприятий предполагается что сотрудники смогут получать качественный отдых за счёт проведения своих отпусков в лечебных санаториях, которых на территории Ангарского округа достаточно много. Пройдя лечение и профилактику производственных заболеваний, сотрудники будут меньше уставать за рабочим местом и получить настроение вновь влиться в рабочую атмосферу. Предоставление льготных путёвок для детей также является первостепенной задачей, поскольку более 90 % сотрудников завода имеют или планируют в ближайшее время заводить детей. Это может позволить сократить отпуска в летнее время, поскольку чаще всего родители не имеют возможности оставить своего ребёнка одного дома или на родственников именно в период летних каникул. Ещё одно мероприятие — это организация выездных мероприятий для сотрудников компании ООО «Ангара-Реактив». поскольку организация является достаточно большой, то предлагается разделить данные мероприятия по различным отделам (например, офисный и производственный персонал). Выездное мероприятие не всегда должно включать в себя какие-то праздники или массовые гуляния это могут быть достаточно полезные выезды, такие как, субботник по уборке мусора на берегу реки или озера, или выезд и помощь бездомным животным, помощь пенсионерам или детям в детских домах. Данная инициатива может быть полезна как для сплочения коллектива, так и для повышения их моральных качеств. Более того такие мероприятия могут начать подготавливаться заранее всем коллективом совместно, что повысит возможность общаться сотрудникам друг с другом чаще и легче понимать друг друга во всевозможных вопросах.

Итогом вышесказанного хотелось бы отметить, что изменения в глобальной системе мотивации также должны нести изменения и в компаниях в целом. Мероприятия, изложенные выше могут позволить организации получить более лояльных сотрудников, уменьшить текучесть кадров, уменьшить количество больничных дней среди персонала и иметь в своём распоряжении постоянный полный штат сотрудников. ■

---

1. Маслоу А. Мотивация и личности / А. Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман., Н. Мухина. – Питер, 2019, 400 с.

2. Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс] // Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» №4 (25) – Электрон. дан. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnaya-motivatsiya-effektivnyy-sposob-motivatsii-personala/viewer> (Дата обращения: 03.12.2022)

3. ООО «Ангара-Реактив» [Электронный ресурс] - URL: <http://www.angarareaktiv.ru/> (Дата обращения: 03.12.2022)

4. Соснина Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина, М.В. Боровицкая [Электронный ресурс] – URL: <https://moluch.ru/archive/124/34159/>; (Дата обращения: 07.12.2022)

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

Маслоу А. Мотивация и личности / А. Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман., Н. Мухина. – Питер, 2019, 400 с.

Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс] // Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» №4 (25) – Электрон. дан. – 2020. – URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnaya-](https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnaya-motivatsiya-effektivnyy-sposob-motivatsii-personala/viewer)

[motivatsiya-effektivnyy-sposob-motivatsii-personala/viewer](https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnaya-motivatsiya-effektivnyy-sposob-motivatsii-personala/viewer) (Дата обращения: 03.12.2022)

ООО «Ангара-Реактив» [Электронный ресурс] - URL: <http://www.angarareaktiv.ru/> (Дата обращения: 03.12.2022)

Соснина Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина, М.В. Боровицкая [Электронный ресурс] – URL: <https://moluch.ru/archive/124/34159/>; (Дата обращения: 07.12.2022)

---

## **Application of staff motivation tools at production enterprises on the example of the chemical factory «Angara-reaktiv»**

© Litvinova M., 2023

This article includes the results of a study conducted by a 2nd year student of the Siberian American Faculty of the Baikal International School. The main objective of this study is to study the existing system of personnel motivation in the company Angara-Reaktiv and introduce measures to improve it within the framework of trends.

*Keywords:* motivation, staff, manufacturing enterprise, tools

---