



УДК 316

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ
НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

С. В. Рудов
О. В. Устинова

*Кандидат социологических наук
Кандидат социологических наук, доцент
Тюменский государственный
нефтегазовый университет
г. Тюмень, Россия*

LABOR MOTIVATION MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE OIL
AND GAS SECTOR: A SOCIOLOGICAL APPROACH

S. V. Rudov
O. V. Ustinova

*Candidate of Sociological Sciences
candidate of Sociological Sciences
assistant professor
Tyumen State Oil and Gas University
Tyumen, Russia*

Abstract. The motivation to work – this is only the part of the motivation for life, so it is best to build a harmonious and essentially determines the integrity, maturity, personality and comfort, and is also one of the key factors of labor behavior of Russia's national economy workers in today's realities. The article presents the results of a sociological survey of oil and gas companies sector employees, the purpose of which was to identify the characteristics and problems of motivation. The basis of the survey formed the components of motivation process: values, motivation, job satisfaction, etc. Accounting for these factors shaping social worker behavior, it allows the head not only to strengthen the weak links, but competently and professionally manage the vital functions of the team as a whole.

Keywords: enterprise; work motivation; management of labor motivation.

Введение. Процесс труда – явление сложное и многоаспектное. Основные формы его проявления – это затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства (предметами и средствами труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными). Роль труда в развитии человека и общества заключается в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

Функция мотивирования труда является необходимым структурным элементом общей системы деятельности предприятия [4; 8; 7]. Она включает две стороны: во-первых, активизирует в деятельности все потребности личности, во-вторых, помогает оценить реальный вклад каждого работника в достигнутый результат деятельности предприятия. Любая деятельность окажется малоэффективной или вообще неэффективной, если у работника не будет заинтересованности в ее реализации. Учитывая, что мотивирующей силой могут обладать потребности личности, интересы, стремления, убеждения, влечение, установки, социальные нормы и правила, жизненные принципы, цели, ценности, система мировоззрения и т. п. [2; 4; 6; 8], процесс управления трудовой мотивацией имеет «сложный характер».



Методика. С целью исследования мотивационного поведения работников предприятия нефтегазового сектора, расположенного на территории Ханты-Мансийского автономного округа (далее предприятие) были опрошены 377 его сотрудников, среди них 55,0 % мужчин, 45,0 % женщин. Следует отметить, что

56,3 % работников трудятся вахтовым методом, 43,4 % – традиционным.

Из числа респондентов 29,5 % руководители, 60,0 % – специалисты, 10,5 % – служащие. Распределение респондентов в зависимости от возраста представлено на рис. 1.

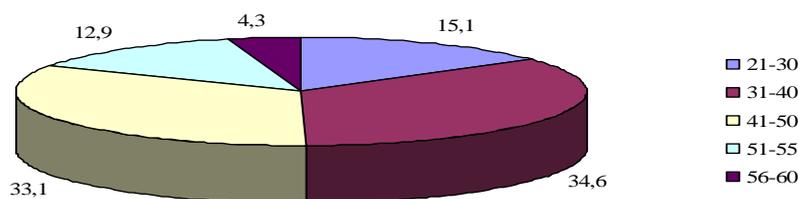


Рис. 1. Распределение респондентов в зависимости от возраста, %

Распределение респондентов в зависимости от занимаемой должности и ме-

тода организации труда представлено в табл. 1.

Таблица 1

Распределение респондентов в зависимости от занимаемой должности и метода организации труда, %

| Метод организации труда | Занимаемая должность | | |
|-------------------------|----------------------|------------|----------|
| | Руководитель | Специалист | Служащий |
| Вахтовый метод | 56,2 | 54,1 | 77,1 |
| Традиционный метод | 43,8 | 45,9 | 22,9 |

В зависимости от уровня образования респонденты распределились следующим образом: 92 % имеют высшее образование; по 3 % – неоконченное высшее, среднее профессиональное; по 1 % – среднее, неполное среднее.

Результаты. Исследование особенностей мотивации трудового поведения предполагает изучение приоритетов в системе общечеловеческих ценностей, которые, прежде всего, оказывают влияние на формирование личности, на мотивацию его трудовой деятельности.



Мы выяснили, что работники предприятия приоритетными являются семейное благополучие, общение, воспитание детей, собственное здоровье. Особо следует отметить внутреннюю потребность к труду, которая у 92,1 % респондентов является важнейшим условием формирования эффективного мотивационного механизма.

К числу приоритетных мотивов 93,9 % респондентов отнесли высокий заработок. Одновременно не считают этот мотив главным в обеспечении своей жизнедеятельности 4,2 %. Значимость высокого заработка для всех категорий занятых позволяет использовать его для совершенствования системы мотивации трудового поведения, но административное (государственное) регулирование заработной платы не позволяет организациям использовать в полной мере мотивирующую роль заработной платы, снижает эффективность воздействия мотивационного механизма в целом.

Одновременно, для определения мотивационного поведения работников предприятия был задан вопрос, «Какие ценности за последние месяцы Вам наиболее близки?». Респонденты чаще высказывают мнение о том, что работа – это не главная ценность. При этом мужчины для себя определили такие ценности как: успех предприятия – заслуга команды; хороший результат – заслуга команды; заинтересованность в качественном выполнении работы; работа ради жизни. Для женщин иерархия ценностей выглядит следующим образом: работа ради жизни; заинтересованность в качественном выполнении работы; исполнительность; хороший результат – заслуга команды; успех предприятия заслуга команды.

Наиболее значимыми, с точки зрения респондентов явились: интересная работа, работа с приятными людьми, возможность самореализации, зависимость оплаты труда от ее результатов. Привлекательной для работников предприятия является и самостоятельная, творческая работа, работа в комфортных условиях (чистота рабочего места). Причем хорошие отношения

с руководством для 62,9 % респондентов являются определяющим мотивом трудовой деятельности.

Как видим, мотивы, связанные с организацией труда, значимы для небольшого числа респондентов. Так, справедливое распределение работ, достаточную информацию о ситуации на предприятии, равномерный темп работы как мотивы выделяет каждый второй респондент – 50,2 %; гибкий распорядок дня, работу без больших напряжений и стрессов считают значимыми мотивами от 45,5 до 46,5 % респондентов, а сложную и трудную работу согласен выполнять каждый четвертый (26,8 %).

Анализ положительных ответов, представленных в табл. 4, позволил авторам определить рейтинг мотивов трудового поведения, мотивов выбора места работы. Для большинства респондентов (от 94,8 до 97,6 %) основными мотиваторами являются интересная работа, отношения в коллективе; благополучные отношения с руководством.

Далее респондентам предлагались 25 вариантов мотивации трудового поведения (табл. 5). Большинство (80,6 %) на первое место поставили «хорошую зарплату», далее, в порядке убывания, «постоянную надежную работу» (соответственно 56,5 %), «хорошие отношения с коллегами» (49,5 %), «уважение ко мне как к человеку» (45,8 %) и на последнем – пятом месте – «хорошие условия работы» (38,7 %).

Следует отметить, что в иерархии основных мотивов к работе у мужчин и женщин различий не обнаружено, но иерархия изменяется в зависимости от образования и занимаемой должности респондентов.

Интересно выглядит иерархия мотивов к работе в зависимости от занимаемой должности респондентов. Для управленческого персонала основными мотивами являются: хорошая зарплата – 14,9 %; постоянная, надежная работа – 12,0 %; уважение ко мне, как человеку – 10,1 %; хорошие отношения с коллегами – 9,3 %;



хорошие условия работы – 8,0 %; возможность совершенствоваться – 5,6 %.

При выявлении факторов, в случае улучшения которых работники готовы расторгнуть отношения с работодателем, было установлено, что более четверти работников предприятия (29,5 %) готовы расторгнуть отношения с работодателем при условии, если им будут предложены стабильное рабочее место и заработная плата. Примерно такое же число работников (28,0 %) согласны уволиться, если им предложат на другом предприятии более высокую заработную плату. Каждый десятый работник (10,8 %) готов перейти в другую организацию при условии обеспечения их работой вблизи от дома. Следует отметить, что анализ ответов на данный вопрос в зависимости от занимаемой должности не выявил каких-либо тенденций: руководители, служащие и специалисты поменяли бы место работы при вышеперечисленных условиях.

Несмотря на то, что более половины респондентов работают вахтовым методом организации труда на протяжении многих лет, три четверти из них (64,2 %) откажутся покинуть сегодняшнюю работу при условии предложения другой работы в иностранной компании. В четыре раза меньшее число работников (16,1 %) согласятся принять предложение иностранной компании и покинут сегодняшнее место работы.

Анализ денежных доходов работников предприятия показал, что «ни в чем себе не отказывают», менее 10 % респондентов. Можно предположить, что именно указанная категория работников не согласятся принять предложение иностранной компании, и не покинут сегодняшнее место работы.

Следует отметить, что 40 % респондентов ожидают через 5 лет улучшения материального положения, в четыре раза меньшее число работников – ухудшения. Одновременно треть опрошенных затруднились прогнозировать свое материальное положение на пять лет вперед.

Более половины респондентов считают, что их заработная плата зависит от результатов труда. Противоположного мнения придерживается каждый десятый работник. Около пятой части опрошенных полагают, что зависит только размер премии. При этом чаще заработная плата зависит от результатов труда руководителей, а премия – у служащих.

Ответы работников предприятия на вопрос, «Кто оценивает результаты Вашей работы?», показали, что результаты работы служащих чаще оценивает руководитель. Одновременно труд руководителей, по мнению самих руководителей, оценивают коллеги по работе.

Каждому современному руководителю присущ свой стиль руководства, под которым понимается интегральная характеристика индивидуальных особенностей и способностей личности руководить, а также чаще всего применяемых ею способов и средств управленческой деятельности, которые системно характеризуют ее способности и особенности решения управленческих задач. В теории и практике управления коллективом существует широкий спектр стилей современного руководителя (например, авторитарный, коллегиальный, плановый, авральный, либеральный, регламентирующий, перестроенный, консервативный, дипломатический, документальный, лидерский, административный и др.) [1]. Респондентам для оценки предлагались три стиля управления: авторитарный, демократический и либеральный. Большинство работников, независимо от занимаемой должности, предпочитают демократический стиль управления. Каждый пятый респондент предпочел авторитарный стиль управления. Странников либерального стиля управления не оказалось.

Каждый третий работник полагает, что основным фактором, сопутствующим карьерному росту является профессионализм, а каждый пятый – умение быстро реагировать. Мнения респондентов меняются в зависимости от полученного образования. Так, респонденты, получившие



высшее образование, основным фактором назвали системное мышление, неполное среднее – умение быстро реагировать и профессионализм.

Качество трудовой жизни, выступающее как экстринсивная мотивация трудового поведения, является важнейшим условием производительности труда и включает организационные, социальные, психологические условия труда и оценку влияния данных условий на конечные результаты труда. Анализ ответов респондентов на вопрос о степени комфортности на рабочем месте, в зависимости от занимаемой должности, показал, что большинство руководителей чувствуют себя на рабочем месте комфортно. Наименее удовлетворены комфортностью рабочего места служащие.

Реализация профессиональной активности, как форма функционального поведения, детерминирована рядом факторов, которые выступают как экстринсивные и интринсивные мотивации. Для исследования профессиональной активности, как формы функционального поведения, респондентам был задан вопрос «Какое высказывание наиболее полно характеризует Ваше отношение к профессиональным обязанностям?». Респондентам было предложено из 15 вариантов выбрать пять высказываний, наиболее полно характеризующих их отношение к профессиональным обязанностям.

По мнению работников предприятия, наиболее полно их отношение к работе характеризуют следующие пять высказываний, которые можно разделить в две группы (табл. 14). Первая группа высказываний характеризует материальные интересы респондентов: стабильность доходов (40,6 %); средство к жизни (32,9 %); уверенность в завтрашнем дне (30,9 %).

Вторая группа характеризует личные качества работников, позволяющие качественно относиться к выполнению профессиональных обязанностей: ответственность за принятые решения (24,9 %); возможность самореализации (22,3 %).

Следует отметить, что отношение к профессиональным обязанностям меняется в зависимости от занимаемой должности. Так, для служащих важными характеристиками являются возможность упорно трудиться и обеспеченность рабочим местом. Такое высказывание как ответственность за принятые решения наиболее характерно для руководителей.

Обсуждение. Понимание сущности и механизма трудовой деятельности человека, учет многообразия факторов, формирующих социальное поведение работника, позволит руководителю не только укрепить слабые звенья, но грамотно и профессионально управлять жизнедеятельностью коллектива в целом.

Результаты исследования показали, что у специалистов и служащих мотивы одинаковые, но они в иерархии потребностей занимают различные позиции:

1. Хорошая зарплата – у специалистов 17,2 %, у служащих – 14,8 %;

2. Постоянная, надежная работа – у специалистов 11,5 %, а у служащих занимает третью позицию – 11,9 %;

3. Уважение ко мне, как человеку – у специалистов 9,1 %, а у служащих занимает четвертую позицию – 9,6 %;

4. Хорошие условия работы – у специалистов 7,9 % а у служащих занимает пятую позицию – 8,3 %;

5. Хорошие отношения с коллегами – у специалистов 7,4 % а у служащих занимает вторую позицию – 12,2 %;

6. Возможность повышения – у специалистов 7,2 %, у служащих – 5,2 %.

Для рабочих важны хорошая зарплата – 17,9 %; постоянная, надежная работа – 12,1 %; хорошие отношения с коллегами – 10,2 %; хорошие условия работы – 9,1 %; уважение ко мне, как человеку – 8,8 %; не работать напряженно – 5,5 %.

Таким образом, в условиях нестабильной внешней среды и глобализации мировой экономики главными мотивами, побуждающими людей трудиться, остаются условия оплаты труда и работы. Для некоторой части респондентов интерес представляет работа с интересными людьми,



позволяющая развивать способности и продвигаться по служебной лестнице.

Вахтовая организация труда должна включать комплекс дополнительных условий для работников, поскольку именно вахтовики принимают добровольное решение отрываться от привычных условий жизни и семьи, работать в суровых климатических условиях [5; 9]. При этом, по мнению Н. А. Маслакова, существуют три поля принятия решений: (1) для проходящего индивида – принятие решения об участии в организации (решение о вхождении в организацию); (2) для находящегося внутри члена организации: принятие решения о внесении вклада в достижение целей организации (принятие решения о линии поведения, соответствующего исполняемой роли); (3) другой вариант решения для члена организации: принятие решения об уходе из организации (решение о выходе). Поля принятия решений имеют центральное значение для привлечения персонала, для сохранения персонала и стимулирования производительности труда. В основе перечисленных выше решений лежит субъективная оценка соотношения «стимулирование – трудовой вклад» [3].

Заключение. Анализ результатов социологического опроса позволил сделать следующие выводы:

- интринсивная мотивация или внутренняя потребность к труду является наиболее значимой для респондентов и детерминирована рядом внешних стимулов (степень осознанности и ясности объекта мотивации, ожидаемый результат, самостоятельность, привлекательность объекта, регулярность, адекватность оценки результатов деятельности);
- вознаграждение за труд остается существенным побудителем трудовой деятельности, но заработная плата является не единственным средством усиления мотивов трудовой деятельности;
- сохраняет значимость социально-психологический климат в коллективе,

который влияет не только на отношение индивида к выполняемой работе, но и на силу его мотива;

- существенное влияние на силу и устойчивость мотивов оказывает успешность деятельности человека, удовлетворение достигнутыми результатами детерминирует удовлетворенность родом занятий, положительное отношение к своей деятельности;
- общественное внимание, положительное отношение окружения индивида повышает эффективность мотивации, вследствие значимости труда и результатов труда индивида для общества;
- содержание труда, трудовые функции, творческий характер труда, самостоятельность, возможность принимать решения повышают продуктивность деятельности индивида, влияют на степень и устойчивость мотива;
- осознанность цели, достаточный объем информации о деятельности организации, значимость деятельности индивида для организации формирует выраженность мотиваций, влияют на изменение соотношения в уровнях ценности и доступности;
- ограничение мотивационного потенциала происходит вследствие оценки своей работы как скучной, незначительной, неудовлетворенности профессиональным ростом, недостатка самостоятельности, ролевой неопределенности как результата нечетких требований, перегрузки, стрессов, неудовлетворенности состоянием рабочего места.

Библиографический список

1. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. – М. : Народное образование, 1995. – С. 114–116
2. Козлов Н. Формула успеха, или философия жизни эффективного человека. – М. : Аст-пресс книга, 2003. – 286 с.
3. Маслаков Н. А. Вахтовый метод организации труда: сущность, проблемы, перспективы // Проблемы и перспективы социально-экономического развития стран постсоветского пространства. – Тюмень-Павлодар : Вектор Бук, 2003. – 157 с.



4. Рудов С. В. Мотивация персонала в современных условиях социально-экономической жизни России // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2007. – № 1. – С. 39–42.
5. Силин А. Н. Социологические аспекты вахтового труда на территориях севера Западной Сибири. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 4 (40). – С. 109–123.
6. Устинова О. В., Чуприна Е. В. Формирование корпоративной идентичности персонала // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 24 (353). – С. 50–53.
7. Хайрулина Н. Г. Правовые основы управления персоналом: Учебное пособие. – Тюмень, 2014. – 187 с.
8. Gaisina L. M., Gareev Z. S., Valitova N. E., Khairullina N. G., Ustinova O. V. Corporate Staff Identity as a Factor of Increasing Labor Productivity // Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy. – Vol 6. – No 5. – September. 2015.
9. Novoselov O., Silin A. Regulation of social processes in the circumpolar region // Arctic dialogue in the global world The Proceedings of Joint Science and Education Conference. – 2015. – С. 140–142.
3. Maslakov N. A. Vahtovyy metod organizacii truda: sushhnost', problemy, perspektivy // Problemy i perspektivy social'no-jekonomicheskogo razvitiya stran postsovetskogo prostranstva. – Tjumen'-Pavlodar : Vektor Buk, 2003. – 157 s.
4. Rudov S. V. Motivacija personala v sovremennyh uslovijah social'no-jekonomicheskoy zhizni Rossii // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. – 2007. – № 1. – S. 39–42.
5. Silin A. N. Sociologicheskie aspekty vahtovogo truda na territorijah severa Zapadnoj Sibiri. // Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz. – 2015. – № 4 (40). – S. 109–123.
6. Ustinova O. V., Chuprina E. V. Formirovanie korporativnoj identichnosti personala // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo uni-versiteta. – 2014. – № 24 (353). – S. 50–53.
7. Hajrullina N. G. Pravovye osnovy upravlenija personalom: Uchebnoe posobie. – Tjumen', 2014. – 187 s.
8. Gaisina L. M., Gareev Z. S., Valitova N. E., Khairullina N. G., Ustinova O. V. Corporate Staff Identity as a Factor of Increasing Labor Productivity // Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy. – Vol 6. – No 5. – September. 2015.
9. Novoselov O., Silin A. Regulation of social processes in the circum-polar region // Arctic dialogue in the global world The Proceedings of Joint Science and Education Conference. – 2015. – С. 140–142.

Bibliograficheskij spisok

1. Andreev V. I. Samorazvitie menedzhera. – М. : Narodnoe obrazovanie, 1995. – S. 114–116.
2. Kozlov N. Formula uspeha, ili filosofija zhizni jeffektivnogo cheloveka. – М. : Ast-press kniga, 2003. – 286 s.

© Рудов С. В., Устинова О. В., 2016