

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Родин Дмитрий Владимирович*

К.э.н., доцент
rodind@mail.ru

Баннов Николай Александрович*

Магистрант
nik.bannov99@mail.ru

*ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва»,
г. Саранск, Россия

Аннотация:

Статья посвящена проблемам мотивации трудовой деятельности персонала в свете происходящих перемен на рынке труда. Традиционные отношения между работодателем и наемным работником меняются существенным образом, поскольку были сформированы совершенно в другом мире, где трудовые отношения носили более формальный характер. Современные условия требуют радикального переосмысления трудовых отношений, но для этого необходимо понять изменения мотивации отдельных работников и формировать средства и способы эффективных взаимоотношений с ними.

Исследование направлено на изучение основных изменений на рынке труда и выявлению современных мотивационных основ работников. Рассмотрены мотивационные программы, предлагаемые НПФ СБЕР. Обусловлена их эффективность в управлении персоналом различных организаций.

Ключевые слова:

мотивация, стимулирование, персонал, IT-технологии, рынок труда, эффективность, стратегия

УДК 331

Для цитирования: Родин Д.В., Баннов Н.А. Некоторые проблемы мотивации персонала и пути их решения / Д.В. Родин, Н.А. Баннов. // Контентус. – 2023. – № 75. – Т.5. – С. 101 – 107.

Американская консалтинговая компания Bain & Company проанализировала ситуацию, связанную с динамикой рынка труда во время и после COVID-19. В исследовании в качестве респондентов приняли участие более 20 тыс. сотрудников из 10 стран. Это – США, Китай,

Германия, Франция, Италия, Япония, Индия, Индонезия, Нигерия и Бразилия. Основные выводы исследования:

1. Изменились представления о «хорошей работе» и мотивации для ее получения.

2. Повысилось значение человеческого участия во многих сферах жизнедеятельности.

3. Изменились представления об эффективной организации труда и рабочих мест (гибкий график работы и т.д.).

4. Возросший пессимизм молодых людей относительно профессиональной занятости и своего трудового будущего [8,11].

Исследователи выделяют пять основных трендов развития современного рынка труда.

Первый тренд – изменение мотивационной основы для трудовой деятельности. Он обусловлен повышением уровня жизни трудоспособного населения. Плата за труд остается важной мотивацией, но не определяющей. Для сотрудников также важны: гарантии занятости, интересная работа, гибкие условия труда. Среди молодого поколения работников значимость самой работы уступает отдыху и досугу (см. рисунок 1).

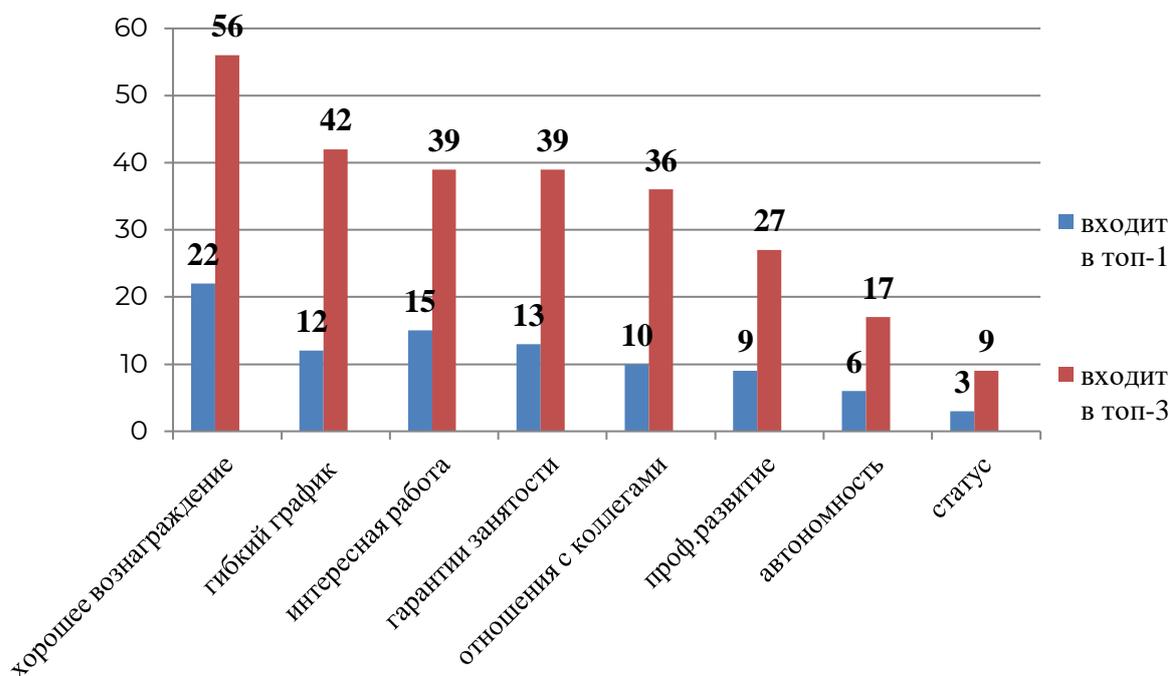


Рисунок 1 – Важность различных характеристик работы для опрошенных сотрудников [11]

Второй тренд заключается в том, что представления о «хорошей работе» дифференцируются в зависимости от важности параметров, определяемых работниками: важность работы и статуса для человека,

готовность рисковать, стремление работать индивидуально или в команде и др.

Третий тренд связан с распространением IT-технологий и внедрением ИИ. Меняются профессии, человеческое участие становится более важным в других сферах. Повышается значимость в работе таких качеств, как межличностное общение, умение решать проблемы и договариваться, креативность и др.

Четвертый тренд – изменение границ и условий работы и рабочего места. Современные технологии и пандемия коронавируса изменили представления о работе. Большой популярностью пользуются фриланс, работа по временному договору и др.

Пятый тренд обусловлен тем, что молодое поколение все больше обеспокоены ситуацией на рынке труда. Среди серьезных проблем на ближайшее десятилетие называются: гарантии занятости, финансовые проблемы, беспокойство по поводу реализации карьеры и др.

Современные работодатели, столкнувшись с подобными тенденциями, по-разному решают проблемы мотивации сотрудников. В данной статье рассматривается действующая практика применения мотивационной программы, предлагаемой СБЕРом, а именно АО «НПФ Сбербанк».

Филиальная сеть НПФ Сбербанк (НПФ СБЕР) представлена более чем 8500 отделениями Сбербанка на всей территории РФ, где можно заключить договор по обязательному пенсионному страхованию и негосударственному пенсионному обеспечению. Общее число клиентов НПФ Сбербанк — около 7,6 млн человек. Активы Фонда составляют более 705 миллиардов рублей [1].

Он является фондом с наибольшим количеством застрахованных лиц по обязательному пенсионному страхованию и занимает 23,54 % рынка по данному показателю [2].

Платформа «Работа.ру» и НПФ Сбербанк провели исследование среди работодателей по определению наиболее эффективных способов мотивации сотрудников. В опросе приняли участие более 1000 работодателей из всех регионов страны [5].

Результаты исследования показали, что большинство опрошенных работодателей (68%) считают самым эффективным способом мотивации регулярные выплаты премий сотрудникам. Еще 42 % представителей компаний уверены, что мотивировать персонал лучше всего помогает регулярное повышение зарплаты. 31 % работодателей рассказали, что им в мотивации помогает расширение соцпакета для сотрудников, а 18 % делают ставки на тимбилдинги. Также 11 % работодателей среди мотивационных способов отмечали благоприятную атмосферу в коллективе, комфортное рабочее место и расположение офисов, а также развитие внутрикорпоративных активностей [5].

В данной статье рассматриваются корпоративные пенсионные программы, предлагаемые работодателям НПФ Сбербанка и способствующие оптимизировать расходы на мотивацию персонала.

Наиболее частой проблемой, связанной с мотивацией сотрудников, является не выполнение, так называемых ключевых показателей эффективности (KPI). Казалось бы, достаточно высокая зарплата, в соцпакете есть ДМС, оплачивается абонемент в фитнес-клуб и т.д. Но сотрудники постоянно не достигают ключевых показателей. Нам представляется, что проблема кроется в том, что эти бонусы хоть и про мотивацию, но предоставляются всем безусловно, независимо от результата работы.

Решение проблемы заключается в предоставлении привилегии после выполнения каких-либо важных задач. По такому принципу работает корпоративная пенсионная программа от НПФ СБЕР– это реальные деньги, которые копятся прямо сейчас, и понятны сотруднику. Компания финансирует программу, а человек получает право на свои накопления при условии достижения определенных целей. Если же он не справляется с задачей, работодатель может распределить взносы среди более исполнительных сотрудников. Дополнительным бонусом для работодателя станут налоговые льготы, которые позволяют снизить текущие траты. Получится оптимизировать до 40% от расходов на мотивацию:

- взносы по корпоративной пенсионной программе можно отнести к расходам, которые уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль (главное, чтобы они были не больше 12% от фонда оплаты труда);
- такие взносы не облагаются НДФЛ – это 13 %;
- страховые социальные взносы с платежей по программе также можно не платить, а это еще 30 %.

Большой проблемой для организаций, имеющих давнюю историю – это сотрудники предпенсионного возраста, которые составляют ядро коллектива. Они с неохотой покидают компанию, так как это приведет к снижению уровня их жизни и настороженно воспринимают молодых специалистов, видя в них конкурентов за свое рабочее место.

По закону работодатель не имеет права уволить таких работников только по причине солидного возраста. За это можно получить штраф и понести судебные издержки. Пострадает репутация компании, настрой и мотивация коллектива.

В этой ситуации корпоративная пенсия без преувеличения станет вариантом решения проблем. В программе по корпоративному пенсионированию можно указать разные условия: стаж работы на компанию, подготовку преемника к определенному сроку и др. Взамен компания гарантирует выплату дополнительной пенсии плюс к

государственной. Это позволит снизить напряженность в коллективе и расстаться с заслуженными работниками без негатива.

Другой, часто встречаемой проблемой у многих работодателей, является проблема привлечения молодых специалистов. Например, многие работодатели испытывают дефицит молодых специалистов в сфере IT. Иметь ценных сотрудников – дело не простое, поэтому работодатель регулярно увеличивает им оклады и бонусы. Но даже при максимально привлекательных условиях конкуренты могут опередить.

Как показывает практика, всего 6,4 % российских компаний формируют социальный пакет с учетом долгосрочной мотивации персонала. Наличие корпоративной накопительной программы (ИПП) помогает решить данную проблему с наймом и удержанием высококвалифицированных специалистов. Программа с софинансированием в соотношении к 1:1 интересна тем, что на каждый взнос сотрудник фактически получает 100% доход в виде взносов работодателя и инвестиционного дохода на всю сумму накоплений от НПФ СБЕР. За последние 6 лет доходность в среднем составила 8%, и по закону фонд не может начислить отрицательный результат [3].

Определенными преимуществами такой программы являются:

- на ИПП не могут быть обращены взыскания судебных приставов;
- средства ИПП не делятся при разводе;
- можно получать налоговый вычет до 15600 рублей;
- средства ИПП полностью наследуются.

На сайте НПФ Сбербанка есть удобный калькулятор, который поможет рассчитать будущую пенсию работника. Там же есть калькулятор бюджета работодателя на корпоративную пенсию сотрудников.

Молодому специалисту будет интереснее работать «вдолгую»: чтобы получить софинансирование, необходимо соблюсти условия работодателя, которые он устанавливает.

Традиционные отношения между работодателем и наемным работником изменились коренным образом, поскольку были сформированы совершенно в другом мире, где набор возможностей был более ограниченным, а трудовые отношения носили более формальный характер. Современные условия требуют радикального переосмысления трудовых отношений, но для этого нужно, прежде всего, понять изменения мотивации отдельных работников и формировать средства и способы эффективных взаимоотношений с ними.

Список использованных источников

- 1 Самые крупные НПФ. Рейтинг НПФ по объему активов. – URL: <https://investfunds.ru/npf-rankings/npf-assets/> – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 2 Рейтинг НПФ по количеству застрахованных лиц. – URL: <https://investfunds.ru/npf-rankings/npf-clients/> – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 3 АО «НПФ Сбербанка». Агентство по страхованию вкладов. – URL: <https://www.asv.org.ru/pension-funds/sberbanka-npf> – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 4 Российская Федерация. Законы. Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах» от 07.05.1998 N 75-ФЗ. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18626/ – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 5 Работодатели назвали самые эффективные способы мотивации сотрудников. – URL: <https://npf-expert.ru/pr/rabotodateli-nazvali-samyie-effektivnyie-sposoby-motivacii-sotrudnikov>. – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 6 HR-TECH на развивающихся рынках: итоги 2022 года. – URL: <https://hredtech.vc/research2022#HR-tech>. – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 7 Атлас новых профессий. – URL: <https://atlas100.ru/catalog/> – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 8 **Родин Д.В.** Форсайт и его влияние на формирование будущего рынка труда / Д.В. Родин. Текст непосредственный // Экономика и управление в XXI веке: новые вызовы и возможности: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Саранск, 2019. – С. 323-327.
- 9 Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/laws/89>. – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 10 Generative AI set to affect 300 mn jobs across major economies. – URL: <https://www.ft.com/content/7dec4483-ad34-4007-bb3a-7ac925643999>. – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.
- 11 The Working Future: More Human, Not Less. – URL: <https://www.bain.com/insights/the-working-future-more-human-not-less-future-of-work-report/> – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.

SOME PROBLEMS OF STAFF MOTIVATION AND THE WAYS TO SOLVE THEM

Rodin Dmitry Vladimirovich**

Ph.D, Associate Professor
rodind@mail.ru

Bannov Nikolai Alexandrovich**

Master's student
nik.bannov99@mail.ru

**National Research Mordovia State University,
Saransk, Russia

Abstract:

The article is devoted to the problems of motivation of the labor activity of personnel in the light of ongoing changes in the labor market. The traditional employer-employee relationship is changing significantly because it was formed in a completely different world, where labor relations were more formal. Modern conditions require a radical rethinking of labor relations, but for this it is necessary to understand the changes in the motivation of individual workers and form the means and methods of effective relationships with them. The study is aimed at studying the main changes in the labor market and identifying the modern motivational foundations of employees. The motivational programs offered by NPF SBER are considered. Their effectiveness in personnel management of various organizations is determined.

Keywords:

motivation, stimulation, personnel, IT-technologies, labor market, efficiency, strategy