

УДК 331.101.3

## ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ АВИАДВИГАТЕЛЕСТРОЕНИЯ

Семёнова А. А., Михайлова Э. А.

Рыбинский государственный авиационный технический университет  
имени П. А. Соловьёва, г. Рыбинск

Мотивация – это внутренние причины, по которым человек делает выбор и совершает действия. Мотивация персонала на крупных промышленных предприятиях имеет определённые особенности. Рассмотрим эти особенности на примере авиадвигателестроительного предприятия ОАО «НПО «Сатурн». Как и для любой компании в настоящее время, на «НПО Сатурн» самым важным ресурсом является персонал. От эффективного труда работников зависит успех предприятия в целом. Задача работников по управлению персоналом состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности каждого работника.

Мотивационные аспекты в управлении предприятием приобретают всё большее значение. Можно выделить следующие виды мотивации:

- материальное (денежное);
- материальное неденежное (социальное);
- моральное.

Материальное денежное стимулирование – это разновидность стимулирования, регулирующее поведение объекта управления на основе использования различных денежных выплат и санкций (заработная плата, доплаты, надбавки, компенсации, участие в прибыли, собственности организации, бонусы). В системе стимулирования труда заработная плата занимает ведущее место. Материальное неденежное стимулирование – это разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования тех материальных благ, которые в условиях конкретной системы хозяйствования принципиально в рамках законного поведения не могут приобретаться за деньги или же являются дефицитными, вследствие чего право их распределения предоставлено субъекту управления (распределение жилья, различных путевок и т. д.). Моральное стимулирование – это разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания и способствующих повышению или же снижению его престижа, статуса (благодарности, грамоты, доски и книги почёта, различные звания, медали, ордена, замечания, выговоры).

В чистом виде каждый вид стимулирования применяется редко. Их использование обычно носит комплексный характер, то есть при стимулировании поведения различных работников и направлений их деятельности происходит сложное переплетение различных видов стимулирования.

Работники крупных промышленных предприятий традиционно получают не самые высокие заработные платы, но продолжают работать, так как это обеспечивает им стабильность получения заработной платы.

Эффективность системы работы с персоналом зависит от принятой на предприятии кадровой политики. На разных уровнях управления важными являются разные факторы мотивации. Так, для работников более высокой должности – это возможность карьерного роста и хорошая атмосфера в коллективе, а для рабочих цехов – это материальная денежная мотивация и хорошие условия труда. Для каждого уровня управления нужен свой подход мотивирования. Поэтому в кадровой политике цеха

приоритет нужно переориентировать в сторону роста обучения и соответствующих затрат на переобучение, повышение квалификации именно по категории основных производственных рабочих.

Под кадровой политикой обычно понимают систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, её формы и методы. На предприятии в настоящее время существует программа кадровой политики на 2012-2020 гг. Программа является составной частью стратегии развития ОАО «НПО «Сатурн».

В программе указано, что на предприятии существуют такие составляющие социальной политики, как:

- погашение части процентов по ипотечным кредитам;
- положение о предоставлении работникам предприятия квартир;
- дисконтная программа «Дисконтная карта Сатурн»;
- строительство жилого поселка и базы отдыха Спас;
- компенсация затрат за наём жилья иногородним специалистам;
- проживание специалистов в жилом фонде предприятия;
- программа оздоровления работников ОАО «НПО «Сатурн»;
- оказание материальной помощи работникам;
- организация камер хранения;
- приобретение новогодних подарков для детей работников предприятия;
- проведение Дня донора;
- Совет молодежи ОАО «НПО «Сатурн»;
- спортивный центр ОАО «НПО «Сатурн»;
- Совет ветеранов ОАО «НПО «Сатурн».

Мотивация – это фактор, который занимает одно из центральных мест в системе управления персоналом, обеспечивающий достижение целей руководства предприятия в области качества. Эффективность мотивации определяется по следующим показателям:

- увеличение выпуска продукции;
- повышение качества продукции;
- снижение текучести кадров.

В целом на предприятии достаточно возможностей по развитию и мотивации персонала. Система мотивирования персонала предприятия может помочь работникам в определении их собственных потребностей к продвижению, то есть карьерному росту, дать информацию о подходящих возможностях развития карьеры внутри предприятия, а также сочетать потребности и цели работника с целями организации. Но, тем не менее, некоторые мотивационные подходы стоит доработать, так как не все сотрудники предприятия в нематериальной мотивации видят «плюсы» для себя.