(cc) BY

Желнова Виктория Андреевна
магистрант
Фадеева Ирина Евгеньевна
канд. экон. наук, доцент
ГАОУ ВО «Астраханский государственный
архитектурно-строительный университет»
г. Астрахань, Астраханская область

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ

Аннотация*: в статье рассматриваются особенности мотивации и стимулирования деятельности работников в области строительства. Проведенное исследование позволяет утверждать, что проблема грамотной мотивации персонала является одной из актуальнейших проблем эффективности деятельности строительной организации.*

Ключевые слова*: мотивация, стимулирование труда, персонал, проблемы мотивации.*

В настоящее время, безусловно, важнейшим ресурсом любого предприятия являются ее сотрудники. Однако далеко не всем руководителям удается грамотно ими управлять. Залог успеха предприятия напрямую зависит от того, насколько эффективен труд работников. Сотрудники, в свою очередь, должны быть непосредственно заинтересованы в этом. Именно поэтому, в современной системе управления персоналом все большее значение приобретают мотивационные аспекты.

Мотивация и стимулирование труда помогает побудить сотрудников работать добросовестно, заинтересовать их, и тем самым, направить на достижение целей предприятия.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

На сегодняшний момент существует огромное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем их диапазон растет постоянно. Для мотивации сотрудников предприятия используют не только финансовые, но и нематериальные методы вознаграждения.

Строительные компании часто сталкиваются со сложностями трудовой мотивации. Это проявляется в неудовлетворенности работой, не качественном выполнении должностных обязанностей, а иногда даже в смене места работы. Труд сотрудников, работающих в строительной сфере очень специфичен и имеет свои особенности. Необходимо тщательно подбирать некие рычаги воздействия, которые будут учитывать все отступления от стандартов, так как всеми известными стандартными методами мотивации уже не обойтись. Именно по этой причине, для строительных компаний тема мотивации является актуальной.

Российский исследователь в области управления персоналом В.Р. Веснин считает, что мотивация – это «внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы ее стимулирования, побуждения».

Строительство, как и любая другая отрасль народного хозяйства, имеет свою специфику. Труд рабочих в строительстве отличается периодичностью, тяжестью выполняемых работ, непрестижностью, и поэтому определенно нуждается в дополнительной мотивации.

Проанализировав спектр проблем, возникающих за последние годы в сфере мотивации труда на строительных предприятиях, можно выделить несколько групп:

1. Правовые проблемы. В результате кризиса на многих предприятиях (в том числе строительных) произошло снижение объемов производства и сокращение численности персонала, причем с нарушением законодательства. Правовые проблемы характерны для строительных предприятий, использующих труд «мигрантов». Фактически «мигранты» бесправны – живут в антисанитарных условиях, работают за мизерную заработную плату. Также эти проблемы усиливаются для людей, оказавшихся в ситуации неформальной занятости.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Экономические проблемы. Они связаны со следующими обстоятельствами: низкий уровень заработной платы, слабая связь результата и оплаты труда, дифференциация организаций по возможностям мотивации работников к труду в зависимости от ресурсов. Сотрудники строительной сферы зачастую выполняют тяжелые работы, в том числе в неблагоприятных погодных условиях. Погодные условия относят к факторам, ограничивающим производственную деятельность в строительных организациях, и это видно из графика Федеральной службы государственной статистики, представленного на рисунке 1.

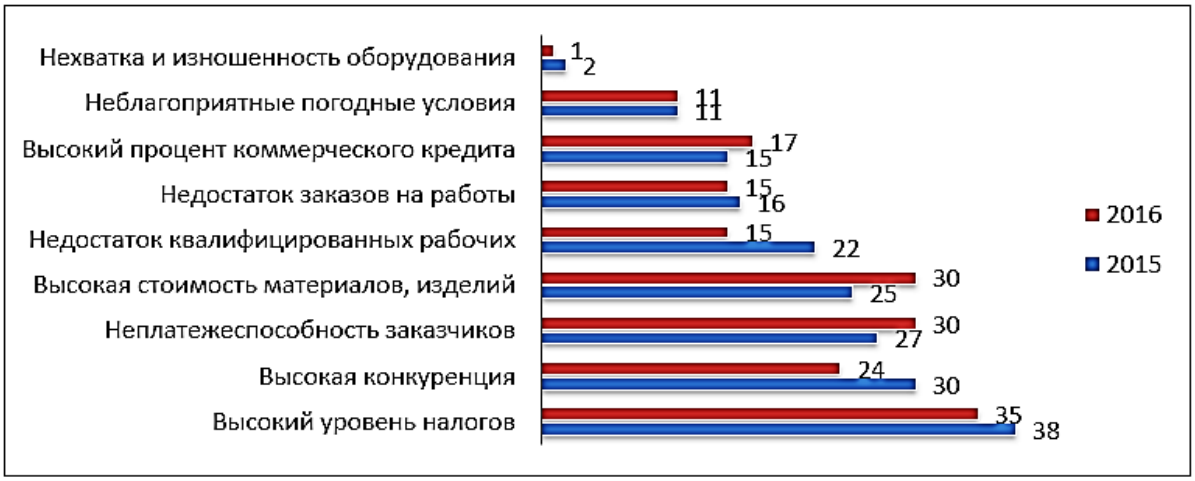

Рис. 1. Факторы, ограничивающие производственную деятельность строительных организаций (по материалам выборочного исследования)

Так как неблагоприятные погодные условия оказывают негативное воздействие на организм человека их можно отнести к тяжелым (особым) условиям труда. При тяжелых условиях труда важным фактором мотивации для сотрудников, как правило, является денежное вознаграждение. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) за труд работающих во вредных или тяжелых условиях оплата производится в повышенном размере. Начиная с 01.01.2014 года, согласно ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426, каждое предприятие обязано проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, а также реализацию обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

При наличии (установлении) на рабочем месте вредных (опасных) условий труда работодатель обязан производить гарантии и компенсации за работу в этих условиях (таблица 1).

Таблица 1

Порядок установления повышенной оплаты труда
в зависимости от условий работы

Класс условий труда	Гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда
3.1.	доплата 4%
3.2.	доплата 8%
	дополнительный отпуск 7 дней
3.3.	доплата 12%
	дополнительный отпуск 7 дней
	сокращенная рабочая неделя

Как видно из таблицы 1, чем лучше условия труда, тем ниже тариф, а если условия труда безопасны – то дополнительные льготы и компенсации снимаются. Данные гарантии и компенсации защищают и работодателя, и сотрудников, снижая количество возможных конфликтных ситуаций.

Представленные выше проблемы являются причиной неэффективности сложившейся системы мотивации труда. Данные проблемы требуют решения. Ведь сегодня человеческий фактор в производственной деятельности играет все большую роль.

Заключение

В заключении можно сделать следующие выводы. В современной науке об управлении мотивацией отводится ведущая роль. Мотивация и стимулирование труда помогает побудить сотрудников работать добросовестно, заинтересовать их, и тем самым, направить на достижение целей предприятия.

Однако следует отметить, что сегодня особенностью управления персоналом является активно возрастающая роль личности работника. Это означает, что человек – это особый объект управления, который не может рассматриваться только как ресурс. Соответственно меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Одной из главнейших задач для любого предприятия является поиск эффективных способов управления персоналом, обеспечивающих активизацию человеческой деятельности. Решающим фактором результативности труда работников является их мотивация.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Менеджмент / В.Р. Веснин. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. – 512 с.

2. Гордиенко Ю.Ф. Управление персоналом / Ю.Ф. Гордиенко, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин. – 2011. – С. 66.

3. Рыбкин А. Несколько слов о мотивации // Управление компанией. – 2010. – №2. – С. 18.

4. Егоршин А.П. Управление персоналом // Системы оплаты труда. – 2012. – С. 522.

5. Проблема мотивации труда в строительстве // Арсенал бизнес решений [Электронный ресурс]. http://arbir.ru/articles/a_3302.htm

6. Факторы, ограничивающие производственную деятельность строительных организаций // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/stroit/stroi29g.htm

7. Стили лидерства: грамотная комбинация // Rabota.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://otchetonline.ru/art/kadry/28201-raschet-zarplaty-pri-rabote-vo-vrednyh-i-tyazhelyh-usloviyah.html

8. Мазаева М.Р. Особенности мотивации труда в строительных компаниях на российском рынке / М.Р. Мазаева, А.Д. Луферова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://publikacia.net/archive/2016/1/4/45 (дата обращения: 17.04.2017).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)