

Макарова Алина Игоревна

магистрант

Михеева Мария Альбертовна

канд. социол. наук, доцент

ЧОУ ВО «Самарский институт управления»

г. Самара, Самарская область

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ДЛЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В ООО «ЛУКОЙЛ-УРАЛНЕФТЕПРОДУКТ»

***Аннотация:** в работе приведены некоторые общие векторы, реализация которых может стать основой эффективной реализации системы мотивации для новых сотрудников в ООО «ЛУКОЙЛ – Уралнефтепродукт». Обоснована важность формирования у работников понимания того факта, что уровень эффективности их ежедневной деятельности, степень выполнения (и перевыполнения) поставленных задач – доминантный фактор, детерминирующий уровень материального стимулирования.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, новые сотрудники, вознаграждения.*

Разработка системы мотивации для новых сотрудников такого крупного объединения как ООО «ЛУКОЙЛ – Уралнефтепродукт» требует комплексного, целостного подхода.

Основная цель системы – формирование у новых работников, во-первых, чувства удовлетворенности от труда; во-вторых, чувства «соучастия», принадлежности к коллективу; в – третьих, устойчивого понимания того факта, что конечный результат деятельности конкретного работника – основа синергетического эффекта деятельности ООО «ЛУКОЙЛ – Уралнефтепродукт» в целом.

Система мотивации, с нашей точки зрения, должна быть детерминирована оптимальным сочетанием факторов материального и нематериального стимулирования и может быть реализована в контексте следующих направлений.

Во-первых, целесообразно актуализировать практику выплаты новым работником дополнительного объема вознаграждений при достижении ими целевых установок деятельности в рамках конкретного рабочего места либо КРІ (ключевых показателей эффективности). При этом важно изначально сформировать у новых работников однозначное понимание того факта, что уровень эффективности их ежедневной деятельности, степень выполнения (и перевыполнения) поставленных задач – доминантный фактор, детерминирующий уровень материального стимулирования.

Во-вторых, премирование работников, чьи результаты качественным образом положительно отличаются от достижений коллег. Целесообразно реализовывать материальное стимулирование тех новых работников, инновационные предложения которых, поданные в «банк идей» нашли свою практическую реализацию, оказались эффективными. Подобная практика должна носить системный, периодический (вероятно, один раз в квартал) характер, что позволит достичь некоторого инновационного «движения».

В-третьих, предоставление того, что принято называть «расширенный социальный пакет». При этом каждый новый сотрудник, при достижении им некоторых заданных целевых показателей, может определить один из трех «вариантов»: медицинское страхование (самого работника, членов его семьи), оплата предприятием посещений работников физкультурно-оздоровительных центров, субсидирование предприятием стоимость туристических поездок работника.

Таким образом, новые работники, ставшие членами большой команды ООО «ЛУКОЙЛ – Уралнефтепродукт» изначально могут оценить целевую ориентацию компании, где эффективность деятельности каждого сотрудника, каждого рабочего места – залог и базис конечной эффективности предприятия, основа благосостояния всех заинтересованных и участвующих в его прогрессе лиц.

Список литературы

1. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента: Практическое пособие. – 3-е изд., исп. и доп. – М.: Дело, 2015.