

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Результативность мотивации персонала в корпоративной организации
(на примере ООО «Газпром трансгаз Саратов,
Екатериновское ЛПУМГ»)**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ МАГИСТЕРСКОЙ
РАБОТЫ**

студентки 3 курса 351 группы

направления 38.04.02 Менеджмент

Экономического факультета

Гузановой Анастасии Олеговны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2025 год

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. В условиях нестабильного развития современной российской экономической системы коммерческим организациям необходимо создать эффективную систему управления персоналом. Актуальный подход к управлению работниками компании предполагает их восприятие как стратегического ресурса и активные инвестиции в человеческий капитал.

Процесс разработки эффективной системы материального стимулирования и мотивации работников, которая предполагает решение таких задач, как увеличение производительности труда сотрудников и достижение заранее определенных показателей работы как самого предприятия, так и его подразделений, можно считать ключевым фактором для успешного функционирования организации. В результате решения этих задач возникает возможность рационального использования финансовых ресурсов компании, выделяемых на вознаграждение тех сотрудников, которые показывают лучшие результаты и способствуют увеличению прибыли предприятия.

Наиболее значимые потребности работников должны быть основой для создания системы стимулирования и мотивации. Наличие огромного разнообразия потребностей работников требует создать такую мотивационную систему, которая бы включала в себя материальные и нематериальные стимулы. Неправильно выбранные меры стимулирования не только не приведут к улучшению производственных и экономических показателей функционирования организации, но и могут оказать негативное влияние на социальный и психологический климат в коллективе и уровень лояльности работников.

Проблемы мотивации работников на предприятии любой формы собственности существовали всегда и на сегодняшний день являются очень значимыми. Актуальность проблемы результативности мотивации персонала заключается в том, что от четко разработанной системы мотивации зависят и производственно-трудовая, и социальная, и творческая активность работников, а также конечные результаты деятельности организаций в меняющихся

социально-экономических условиях. Особенно это затрагивает области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Цель работы – исследование результативности мотивации персонала в корпоративной организации на примере ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ».

Исходя из поставленной цели, были обозначены следующие **задачи**:

- рассмотреть понятие и элементы результативности мотивации персонала организации;
- изучить способы создания системы мотивации персонала организации
- представить методы оценки результативности мотивации персонала организации;
- дать общую характеристику деятельности ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ»;
- проанализировать элементы результативности мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ»;
- выявить проблемы результативности мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ»;
- разработать формы и методы стимулирования персонала на основе учета типов мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ»;
- представить новые формы и методы нематериальной мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ»;
- оценить социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий;
- рассчитать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Элементы научной новизны:

- уточнено понятие мотивации;
- предложена модель оценки мотивации сотрудников на основе

психологических методов;

– разработан проект по повышению результативности мотивации персонала.

Структура и содержание работы обусловлены ее целью и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы исследования результативности мотивации персонала организации» автором раскрываются понятие, классификация и принципы применения мотивации персонала организации.

Мотивация персонала – это учет индивидуальных потребностей, целей и мотивов сотрудников, для достижения оптимальной производительности и удовлетворенности. Выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию персонала.

Результативная мотивация персонала требует учета всех элементов. Обеспечение подходящей системы целей, вознаграждений, развития и командной работы, а также поддержка прозрачности и эффективного лидерства помогут организации повысить результативность своего персонала и стимулировать превосходные результаты.

Система мотивации персонала – это комплекс мер и методов, применяемых руководством организации для стимулирования сотрудников к достижению поставленных целей и улучшению их производительности. Она направлена на создание благоприятной рабочей среды, развитие профессиональных навыков сотрудников, удовлетворение их потребностей и обеспечение их заинтересованности в успешной работе [40].

В главе 2 «Анализ результативности мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ» автор дает общую финансово-экономическую характеристику объекта исследования, изучает элементы результативности мотивации персонала, выявляет проблемы результативности мотивации объекта исследования.

«ООО «Газпром трансгаз Саратов» - дочернее предприятие ПАО

«Газпром», осуществляющее транспортировку природного газа из Западной Сибири, Центральной Азии, Оренбуржья и трех саратовских подземных хранилищ газа. Организационная структура предприятия включает в себя 21 филиал с общей численностью работников около 6 тыс. человек.

Анализ показателей деятельности показал рост выручки компании и снижение себестоимости. Таким образом, в отчетный период мы можем заметить, что эффективность работы предприятия растет. Это связано с повышением как выручки, так и чистой прибыли общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ».

Анализируя данные о текучести кадров за 2021, 2022 и 2023 годы, были получены следующие выводы: текучесть кадров за 2021 год составила 13,21%, что может свидетельствовать о трудностях во взаимодействии работодателей и сотрудников в свете мирового кризиса и неопределенности на рынке труда. За 2022 год текучесть кадров снизилась, а в 2023 году увеличилась.

Таким образом, для повышения эффективности деятельности предприятию необходимо: повысить квалификацию персонала, уровень мотивации, что приведет к снижению текучести кадров.

В локальных нормативно-правовых актах ООО «Газпром трансгаз Саратов» представлены документы, касающиеся системы мотивации и стимулирования труда работников ООО «Газпром трансгаз Саратов»: «Положение об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Саратов» и существует «Положение о компенсационных выплатах для сотрудников ООО «Газпром трансгаз Саратов», включающее условия и порядок их осуществления, а также перечень данных выплат. Коллективный договор данной компании определяет систему оплаты труда, которая включает в себя оклады, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, условия и порядок их формирования.

Выплаты, направленные на стимулирование, устанавливаются на основе различных показателей, которые демонстрируют эффективность работы и уровень качества труда работников. Эти выплаты определяются в соответствии

с методиками оценки эффективности выполнения государственных заданий.

Руководитель компании определяет размеры окладов и ставки заработной платы для сотрудников, принимая во внимание минимальные показатели, соответствующие уровням профессиональной подготовки и квалификации, необходимых для выполнения определённой работы. Применяются повышающие коэффициенты, зависящие от наличия почетного звания и специфики труда в отдельных образовательных учреждениях.

Премияльные выплаты, основывающиеся на итогах работы, осуществляются в рамках порядка и размеров, установленных корпоративными нормативными актами. Размер премии может изменяться в пределах от 10% до 30% от размера оклада. Документ, касающийся морального стимулирования в организации, предлагает различные формы морального поощрения для работников, включая следующие: признание заслуг на общественном уровне; вручение сертификата или почетной грамоты от организации.

По результатам анализа результативности мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Саратов», выявлены следующие проблемы:

1. Низкий уровень вовлеченности: многие сотрудники не ощущают привязанности и заинтересованности в достижении целей компании.

2. Неоптимальная система премирования: существующие схемы мотивации могут быть недостаточно прозрачными, что вызывает недовольство у работников.

3. Отсутствие карьерного роста: сотрудники выражают неудовлетворенность ограниченными возможностями для повышения квалификации и продвижения по службе.

4. Негативный климат в коллективе: конфликты и низкая сплоченность команды отражаются на общей мотивации и результативности труда.

В 3 главе «Направления повышения результативности мотивации персонала организации ООО «Газпром трансгаз Саратов, Екатериновское ЛПУМГ» автором предложены формы и методы стимулирования на основе учета типов мотивации персонала организации, выдвинуты способы

совершенствования нематериальной мотивации и рассчитана социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий.

Разработка форм и методов стимулирования персонала должна основываться на учете типов мотивации. Существует несколько ключевых типов по Герчикову: мотивацию достижения, при которой целью сотрудника являются материальные и нематериальные поощрения, и мотивацию избегания, когда работник просто старается избежать наказания за некачественную работу.

Для мотивации достижения можно внедрить систему персонализированных премий и бонусов, основанных на индивидуальных достижениях. Социальные стимулы, такие как различные группы поддержки, тимбилдинги и культурные мероприятия, помогут укрепить командный дух. Профессиональная мотивация может быть достигнута через обучение, повышение квалификации и возможности карьерного роста. Важно проводить регулярные опросы для выявления потребностей сотрудников и адаптировать методы стимулирования в зависимости от их предпочтений и ожиданий, что позволит создать более продуктивную рабочую среду.

Для того чтобы улучшить систему вознаграждения сотрудников, компания ООО «Газпром трансгаз Саратов» может применить наиболее распространённый элемент переменной части заработной платы — премию. Этот подход подразумевает, что работнику будет выплачено вознаграждение в зависимости от реализованного объема работ. Премияльная система может стимулировать сотрудников на более эффективное выполнение своих обязанностей, поскольку она напрямую связана с результатами их труда и достижениями.

Одним из ключевых каналов коммуникации с персоналом остается Сервисный портал работника ООО «Газпром трансгаз Саратов», включающий сервис «Спасибо». В сервисе каждый пользователь может написать благодарность коллеге за помощь в работе, а за активность на портале сам получить виртуальные награды. Сервис «Активный работник» позволяет каждому желающему выдвигать свои идеи об улучшении работы портала.

Публичное признание лучших работников является эффективным мотиватором и стимулом для повышения производительности труда в организации. Ежемесячно до 100 сотрудников будут награждаться электронной грамотой, что послужит не только личным достижением, но и примером для других членов коллектива. Данная мера позволит создать атмосферу здоровой конкуренции и стремления к профессиональному развитию.

Помимо ежемесячного поощрения, по результатам годовой работы будет определен сотрудник, получивший наибольшее количество грамот. Этот работник будет поощрен оплачиваемой путевкой на море стоимостью 500 000 рублей. Данная награда станет значимой и желанной для каждого сотрудника, что послужит дополнительным стимулом для достижения высоких результатов в своей профессиональной деятельности.

Введение системы публичного признания и годового поощрения позволит не только повысить мотивацию и вовлеченность персонала, но и создать положительный имидж организации, как компании, заботящейся о развитии и благополучии своих сотрудников. Это, в свою очередь, будет способствовать привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов, что, в конечном итоге, положительно отразится на эффективности и конкурентоспособности предприятия.

С целью снижения напряженности в отношениях в трудовом коллективе, а также повышения уровня сплоченности коллективов, поднятия командного духа предлагаем организовать совместный выезд сотрудников на корпоративное мероприятие – квест-игру.

Повышение результативности мотивации в ООО «Газпром трансгаз Саратов» может принести ряд важных социальных эффектов:

Во-первых, это способствует повышению мотивации и вовлеченности сотрудников, что ведет к более эффективной работе и улучшению производительности. Люди ценят, когда их усилия замечают и оценивают, это позволяет им чувствовать свою значимость для организации.

Во-вторых, развитие культуры признания и благодарности позитивно

сказывается на микроклимате в коллективе. Люди чувствуют себя более комфортно, растет доверие и взаимопонимание между коллегами, что в свою очередь снижает текучесть кадров и укрепляет командный дух.

В-третьих, такая практика способствует повышению лояльности персонала к работодателю. Сотрудники воспринимают ее как проявление заботы о них, что в итоге ведет к более ответственному отношению к своим обязанностям и улучшению трудовой дисциплины.

Таким образом эффекты выразятся в виде, социального - снижения текучести кадров на 3%, экономического - снижение потерь на 3518,11 тыс.руб., экономический эффект 6,9%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Результативность мотивации персонала организации заключается в создании условий для максимальной продуктивности и удовлетворенности сотрудников. Элементы, такие как вознаграждения, карьерный рост и позитивная рабочая атмосфера, способствуют достижению общих целей. Эффективная мотивация формирует преданность и инициирует активное участие работников в развитии компании.

Создание системы мотивации персонала организации требует комбинации различных факторов. Ключевыми являются установление четких целей и ожиданий, предоставление разнообразных вознаграждений, развитие сотрудников и создание командного духа. Только с использованием этих подходов можно достичь высокой мотивации сотрудников и повышение их производительности.

ООО «Газпром трансгаз Саратов» является дочерней компанией ПАО «Газпром». Она занимается транспортировкой природного газа, который поступает из Западной Сибири, Центральной Азии, Оренбургской области и по трем подземным хранилищам газа, расположенным в Саратове. Организационная структура предприятия включает в себя 21 филиал с общей численностью работников около 6 тыс. человек.

Анализируя данные о текучести кадров за 2021, 2022 и 2023 годы, можно отметить ее увеличение.

Основными элементами результативности мотивации персонала ООО «Газпром трансгаз Саратов» являются: конкурентоспособная заработная плата и прозрачная система премирования, что способствует удержанию талантов. Социальные гарантии и возможности для профессионального развития повышают удовлетворенность сотрудников.

На основе представленных данных можно сформулировать несколько аналитических заключений. Исходя из результатов проведенного опроса, 42% респондентов полностью довольны уровнем своей заработной платы, и эта группа в основном состоит из руководителей и специалистов. В то же время ряд сотрудников совершенно не удовлетворены своим финансовым вознаграждением. Анализ показал, что оклад рабочих значительно ниже, чем у служащих, что создает заметный диссонанс между этими категориями работников.

В общем, полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что значительное количество сотрудников испытывает неудовлетворение в работе. Это может служить важным сигналом для руководства, подчеркивая необходимость серьезного пересмотра условий труда, улучшения коммуникации в коллективе и внедрения мероприятий, направленных на повышение эффективности системы мотивации.

Разработка форм и методов стимулирования персонала должна основываться на учете типов мотивации. Существует несколько ключевых типов: мотивации достижения и мотивация избегания. Для мотивации достижения можно внедрить систему персонализированных премий и бонусов, основанных на индивидуальных достижениях, поэтому с целью улучшения механизма стимулирования труда ООО «Газпром трансгаз Саратов» может применить наиболее популярную премиальную часть вознаграждения – переменную составную часть заработной платы. Это объясняется тем, что она предполагает вознаграждение работника за объем выполненных задач и достигнутые результаты в процессе его работы.

Публичное признание лучших работников является эффективным

мотиватором и стимулом для повышения производительности труда в организации. Ежемесячно до 100 сотрудников будут награждаться электронной грамотой, что послужит не только личным достижением, но и примером для других членов коллектива. Данная мера позволит создать атмосферу здоровой конкуренции и стремления к профессиональному развитию.

Повышение результативности мотивации в ООО «Газпром трансгаз Саратов» может принести ряд важных социальных эффектов.

Во-первых, это способствует повышению мотивации и вовлеченности сотрудников, что ведет к более эффективной работе и улучшению производительности. Люди ценят, когда их усилия замечают и оценивают, это позволяет им чувствовать свою значимость для организации.

Во-вторых, развитие культуры признания и благодарности позитивно сказывается на микроклимате в коллективе. Люди чувствуют себя более комфортно, растет доверие и взаимопонимание между коллегами, что в свою очередь снижает текучесть кадров и укрепляет командный дух.

В-третьих, такая практика способствует повышению лояльности персонала к работодателю. Сотрудники воспринимают ее как проявление заботы о них, что в итоге ведет к более ответственному отношению к своим обязанностям и улучшению трудовой дисциплины.

Таким образом эффекты выразятся в виде, социального - снижения текучести кадров на 3%, экономического - снижение потерь на 3518,11 тыс.руб., экономический эффект 6,9%.