

## **Стимулирование персонала как метод повышения эффективности строительной организации**

**Стратулат А.А.**, магистрант,

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,  
Пермь, Россия

**Аннотация.** Строительная сфера – это достаточно сложный механизм, который ложится в основу благосостояния населения. Главным элементом, запускающим работу строительной организации, является персонал. Грамотное и эффективное управление кадровым потенциалом это один из методов повышения эффективности работы организации. В статье представлен анализ системы мотивации одной из строительных организаций города Пермь, в результате чего были выявлены основные приоритетные стороны стимулирования персонала.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, строительство, повышение эффективности, система мотивации

## **Stimulating personnel as a method to improve the efficiency of a construction organization**

**Stratulat A.A.**, Master student,

Perm National Research Polytechnic University, Perm, Russia

**Annotation.** The construction sector is a rather complex mechanism that forms the basis for the well-being of the population. The main body that is personnel. This is one of the methods to improve the efficiency of the organization. The article presents an analysis of the motivation system of one of the construction organizations in the city of Perm.

**Keywords:** motivation, stimulation, construction, efficiency increase, motivation system

Строительная отрасль имеет важное значение как для отдельно взятого региона России, так и в масштабах всей страны в целом. Она является основным показателем социального и экономического развития регионов Российской Федерации. Поэтому очень важно разобраться, что именно выступает движущей силой этой сферы и делает ее эффективной.

Основой любой сферы выступает персонал предприятия, организации и именно он является движущей силой отрасли в целом. Так как без персонала работа предприятия невозможна.

Труд персонала строительной сферы достаточно специфичен и обладает определенными особенностями. В связи с этим обычные методы мотивации будут не так эффективны, поэтому нужно подбирать такие методы воздействия, все целостно учитывающие различные отступления от стандартов. Поэтому тема мотивации для строительных организаций является актуальной<sup>1</sup>.

Строительство, выступая значимой сферой экономики страны, создает достаточно большое количество рабочих мест. Согласно статистике, удельный вес занятых в строительстве на 2018 год составляет 8,8 %, что составляет 6309,4 тыс. человек. С одной стороны, опираясь на большое количество вовлеченных в строительство специалистов разного профиля можно решить, что набор команды для реализации проекта не вызовет проблем. Однако проблемы все же возникают. Причин можно выделить несколько: начинающие специалисты не обладают достаточным опытом, в результате чего образуется дефицит в квалифицированном персонале; руководство предприятия не заинтересовано в должном стимулировании персонала; отсутствие желания или возможности обучения подрастающего поколения<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Мазаева, М.Р. Совершенствование мотивации труда управленческого персонала строительных организаций / М.Р. Мазаева, А.Д. Луферова // Электронный научный журнал «Век качества». 2017. – №2. С. 127 – 138.

<sup>2</sup> Паршина, К.С. Развитие строительной отрасли в условиях изменяющейся среды / К.С. Паршина, В.И. Найденков // Тренды развития современного общества. 2019. С. 254 – 258.

Именно поэтому на данный момент грамотное и эффективное управление персоналом является основной эффективности работы организации. Несмотря на то, что XIX век, век технологического развития, именно качественное управление кадрами является основным аспектом успешной работы организации.

В основе эффективного управления персоналом лежит грамотно построенные системы мотивации и стимулирования. К сожалению, зачастую, менеджеры в основу системы мотивации закладывают в большей степени материальное стимулирование. Что приводит к снижению эффективности мотивационной работы, так как подавляющему числу работников важно признание их профессиональной значимости в большей степени чем материальное вознаграждение.

*Цель исследования.* В связи с актуальностью рассматриваемой темы целью исследования является изучение потребностей работников строительной фирмы. Есть различные методы изучения персонала предприятия. Для того чтобы подобрать оптимальный метод изучения необходимо изучить сферу деятельности организации<sup>3</sup>.

Для реализации цели были поставлены следующие задачи:

- определить степень удовлетворенности различными сторонами работы;
- изучить, какие именно виды мотивации наиболее востребованы среди работников организации;
- изучить, какие характеристики работы более предпочтительнее.

*Материалы и методы.* В ходе работы проведено исследование системы мотивации методом анонимного анкетирования. Для анализа были представлены вопросы включающие себя различные мотивационные факторы<sup>4</sup>. Для исследования была выбрана строительная организация, функционирующая в

---

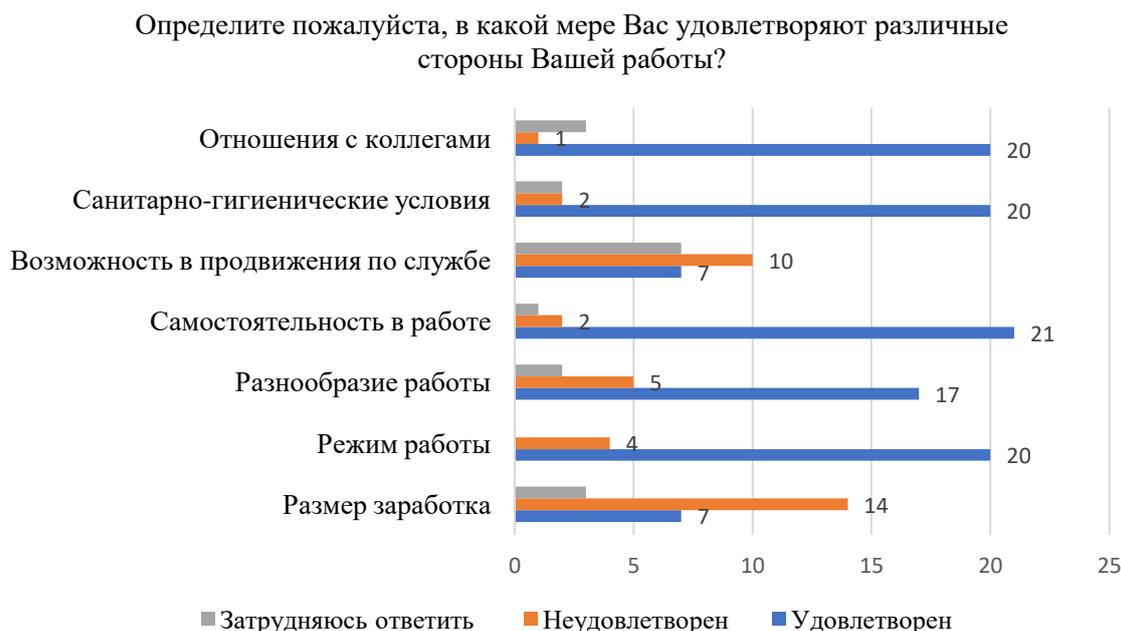
<sup>3</sup> Малюгина, А.Н. Особенности мотивации персонала строительной организации / А.Н. Малюгин, Ю.С. Ушакова // В сборнике: Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики 2019. С. 111-115.

<sup>4</sup> Спицкий, В.Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики / В.Е. Спицкий // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. - №7. С. 146-149.

городе Пермь с 2003 года. Рассматриваемая строительная организация занимается строительством жилых и нежилых зданий, производством строительных металлических конструкций, ремонтом машин и оборудования, работы бетонные и железобетонные и т.д.

*Результаты и их обсуждения.* Было опрошено 24 человека в возрасте от 25 до 60 лет. Из общего количества опрошенных 10 мужчин и 14 женщин.

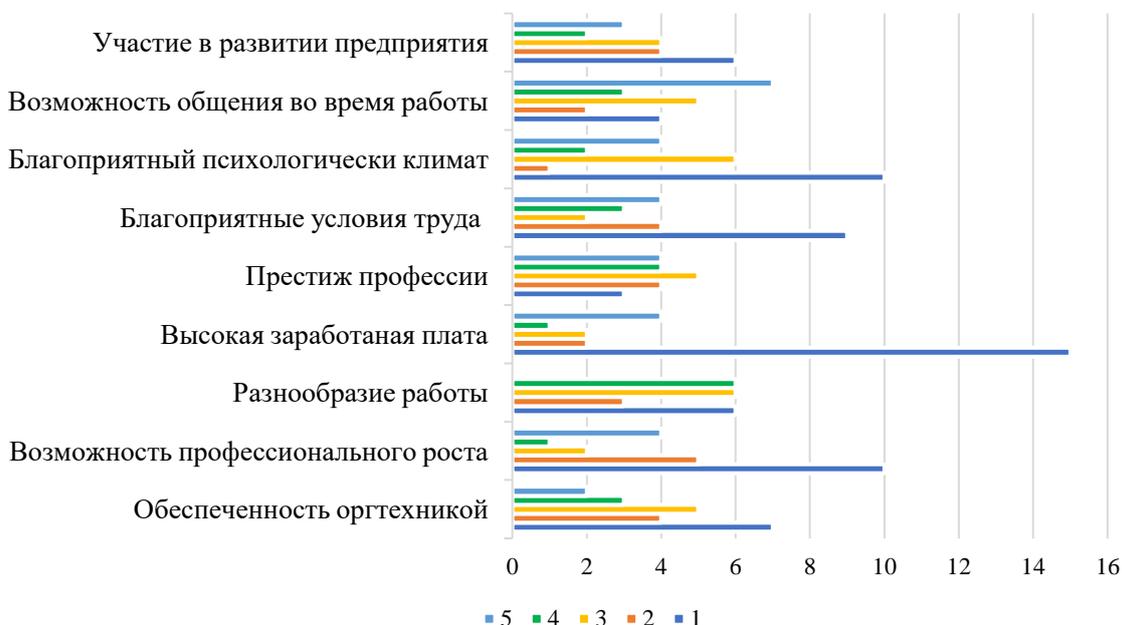
Согласно полученным результатам (рис. 1.) все опрошенные в целом удовлетворены различными сторонами их работы. Однако нельзя не отметить, что больше половины опрошенных 58,3% не удовлетворены размером заработной платы, также 41,7% опрошенных не удовлетворены «возможностью продвижения по службе». Что свидетельствуют о том, что, не смотря на в целом сотрудников все устраивает, материальная сторона мотивации немного хромает.



**Рис. 1 – Степень удовлетворенности работой**

Респондентам было предложено выбрать из списка «характеристики работы» 5 наиболее важных и проставить отметки от 1 до 5 в зависимости от степени важности, где 1 – самое важно; 2 – менее важное и так далее. В результате самыми важными были выбраны следующие характеристики: высокая заработная плата - 60%; возможность профессионального роста – 40%;

благоприятный психологический климат – 40%; благоприятные условия труда – 36%; обеспеченность оргтехникой – 28%. Исходя из данных (рис.1.) и полученных результатов (рис.2.) видно подтверждение вывода о том, что сотрудникам необходима продуманная материальная система мотиваций.



**Рис. 2 – Перечень характеристик работы предприятия**

Сотрудникам был представлен социальный пакет, который помог бы увеличить мотивацию персонала и улучшить социальную жизнь компании. Анкета включала в себя следующие виды мотивации: доплаты (премии, бонусы); доплаты за стаж работы на предприятии; доплаты на оздоровление; обучение; страхование; обеды; оплата за проезд; корпоративные праздники; бесплатная или частичная оплата путевок; ссуды; спорт.

Респондентам необходимо было выбрать 5 наиболее предпочтительных для себя видов. Выбранные виды мотивации были измерены в бальной системе. После получения результатов от сотрудников, были подсчитаны баллы для каждого предложенного социального пакета. Баллы были расставлены таким образом, что наиболее важная характеристика имела оценку «1», а «5» отмечалась характеристика имеющая важность в меньшей степени. В ходе

проведенного исследования было выяснено, что самыми предпочтительными благами выступают:

- доплаты (премии, бонусы) (18 баллов);
- доплаты за стаж работы на предприятии (10 баллов);
- доплаты на оздоровление (к основной части отпуска) (9 баллов);
- обучение (курсы, тренинги, семинары, учеба) (8 баллов);
- бесплатная или частичная оплата путевок (10 баллов);
- спорт (абонемент в спорт зал, бассейн и т.п.) (9 баллов).

Проведенное исследование дало понять в чем именно нуждается сотрудники организации. Проведенное тестирование дает возможность более точно оценить, что именно мотивирует работников. На основе полученных данных необходимо внести изменения в систему мотивации персонала предприятия, а также учитывать потребности каждого сотрудника. Для достижения более эффективной деятельности организации по возможности обращать внимание на личные мотивации сотрудников и удовлетворять их собственные нужды.

*Выводы.* Анализируя полученные данные, можно сделать следующие выводы.

Повышение эффективности и производительности рассматриваемой строительной организации в целом будет зависеть от того на сколько руководство организации интересуется социальными нуждами сотрудников, а также насколько оно готово гарантировать комфортное функционирование на предприятии.

Проведенное исследование показало, что большинство сотрудников организации заинтересованы в материальном стимулировании, что говорит об необходимости корректировки в политике стимулирования. Главным образом в корректировке нуждается премиальная сторона стимулирования. Необходимо создать заинтересованность сотрудников к соответствию оплаты труда и их профессиональной деятельности в работе.

Также 32% опрошенных отметили заинтересованность в повышении квалификации и обучение, данный вид мотивации является также приоритетным. Вложение организации в развитие и обучение сотрудников даст возможность в привлечение нового и развитие уже имеющегося кадрового потенциала, что в целом увеличит эффективность предприятия. Поэтому такие вложения будут более чем целесообразны.

### **Библиографический список:**

1. Мазаева, М.Р. Совершенствование мотивации труда управленческого персонала строительных организаций / М.Р. Мазаева, А.Д. Луферова // Электронный научный журнал «Век качества». 2017. – №2. С. 127 – 138.

2. Малюгина, А.Н. Особенности мотивации персонала строительной организации / А.Н. Малюгин, Ю.С. Ушакова // В сборнике: Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 111-115.

3. Николаева, Д.А. Управление персоналом в строительной организации / Д.А. Николаева // Синергия Наук. – 2020. – №48. – С. 9 – 15.

4. Паршина, К.С. Развитие строительной отрасли в условиях изменяющейся среды / К.С. Паршина, В.И. Найденков // Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. – 2019. – С. 254 – 258.

5. Спицкий, В.Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики / В.Е. Спицкий // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – №7. – С. 146-149.

6. Ступина, А.А. К вопросу о формировании системы мотивации с учетом потребности работников строительной организации / А.А. Ступина, Г.В. Шендель // Вопросы студенческой науки. – 2019. – №4. – С. 95-98.

## References:

1. Mazaeva, M.R. Improvement of labor motivation of management personnel of construction organizations / M.R. Mazaeva, A.D. Luferova // Electronic scientific journal «Age of Quality». – 2017. – № 2. – S. 127 - 138.
2. Malyugina, A.N. Features of motivation of personnel of a construction organization / A.N. Malyugin, Yu.S. Ushakova // In the collection: Human resource management - the basis for the development of an innovative economy. Materials of the VIII International Scientific and Practical Conference. – 2019. – S. 111-115.
3. Nikolaeva, D.A. Personnel management in a construction organization / D.A. Nikolaeva // Synergy of Sciences. – 2020. – № 48. – S. 9 - 15.
4. Parshina, K.S. Development of the construction industry in a changing environment / K.S. Parshin, V.I. Naidenkov // Trends in the development of modern society: managerial, legal, economic and social aspects. – 2019. – S. 254 - 258.
5. Spitsky, V.E. Motivation and stimulation of personnel labor in the personnel policy system / V.E. Spitsky // International Journal of Applied and Fundamental Research. 2017. – № 7. – S. 146-149.
6. Stupina, A.A. To the question of the formation of a motivation system taking into account the needs of workers in a construction organization / A.A. Stupina, G.V. Shendel // Questions of student science. – 2019. – №4. – S. 95-98.