РАЗРАБОТКА И ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ МОТИВАИЦОННЫХ ПАКЕТОВ

Дендюк М., магистрант, НИУ БелГУ

Аннотация: Мотивация крайне важна и для предприятия, и для работников. Успех фирмы во многом зависит от их увлеченности и результатов. Мотивированный сотрудник сам хочет прикладывать усилия для достижения хороших результатов, благодаря чему повышаются и качество, и эффективность работы. В данной статье описано основы понятия индивидуальных мотивационных пакетов в корпорации, а также особенности механизма их внедрения.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный пакет, стимулирование, управление персоналом, кадры.

Annotation: Motivation is extremely important both for the enterprise and for the employees. The success of the company depends on their enthusiasm and results. A motivated employee himself wants to make an effort to achieve good results, thereby improving both quality and work efficiency. This article describes the basics of the concept of individual motivational packages in a corporation, as well as features of the mechanism for their implementation.

Keywords: motivation, motivational package, stimulation, personnel management, personnel.

Для многих работников ежемесячно поступающая зарплата не всегда является единственным или достаточным стимулом. Наряду с материальными мотиваторами (зарплата, бонусы, льготы и т.д.) все большее значение имеет и то, как предприятие в целом относится к сотрудникам и ценит их. Вклад в хорошего работника и повышение его чувства уверенности – инвестиция в будущее предприятия.

Для работодателя мотивационный пакет - это возможность привлечь и удержать в своей компании квалифицированные кадры, максимально использовать потенциал каждого сотрудника. Для работника - это преимущества, из-за которых он выбрал данную компанию и одна из причин проявления лояльности. Мотивация бывает двух видов- материальная (дополнительные выплаты, безлимитный мобильный телефон и т.д.) и нематериальная (грамоты, почетные знаки). Следует только помнить, что нематериальная мотивация требует отлаженной работы службы управления персоналом и не всегда является эффективной [1, с.156].

Обычно кроме конкурентоспособной зарплаты в мотивационный пакет входят скидки на продукцию и услуги предприятия или его партнеров, пособия на занятия спортом, совместные мероприятия, компенсация расходов на автомобиль и мобильный телефон. Такие льготы в разных фирмах довольно схожи, они стали т.н. стандартными или минимальными мотивационными пакетами, поэтому их сложно приводить в качестве аргумента, например, при найме новых работников или удержании ценных специалистов. Руководитель коммуникационного отдела компании Eesti AGA, занимающейся производством и продажей промышленных газов, Марий Мартинсон объясняет дополнение мотивационного пакета страхованием жизни так: «Вне зависимости от характера работы никто из нас не защищен от несчастных случаев. Для нас важно, чтобы жизнь каждого нашего работника была застрахована» [2, с. 60].

Предприниматели, исходя из стандартного пакета, часто забывают, что людей мотивируют разные вещи – этот принцип применим и к материальным мотивационным пакетам. Поскольку потребности сотрудников на разных жизненных этапах различаются, предприятия должны предлагать максимально разнообразный мотивационный пакет. Например, молодые и активные работники, имеющие рискованные хобби, или те, кто содержат семью, видят для себя больше пользы в страховании жизни, при этом пожилым сотрудникам больше необходимо, чтобы работодатель делал дополнительный вклад в их пенсию. Конкуренция за хороших специалистов острая, и удержать лучших работников можно в том случае, если работодатель всячески их ценит [3].

При составлении мотивационного пакета надо учитывать и характер работы. По данным Трудовой инспекции, в 2018 году произошло более 4400 несчастных случаев на рабочем месте. Если на предприятии высокая вероятность несчастных случаев (например, предприятие действует в сфере государственного управления и государственной обороны, металлопромышленности, торговле, строительстве, перевозке и складском деле и т.п.), стоит подумать о включении в мотивационный пакет именно такого вида страхования, который поможет снизить риски, связанные с жизнью и здоровьем работника, а для работодателя – финансовые риски.

Выбор мотиваторов и льгот отражает ценности предприятия и его отношение к работникам. При создании мотивационных пакетов ответственные компании больше внимания уделяют именно долгосрочным потребностям работников: это забота о здоровье, обеспечение качества жизни на пенсии, забота о семье и близких [4, с.107].

Предприятия, для которых важна ответственность, могли бы вносить больший вклад в обеспечение своим работникам чувства уверенности. Такие составляющие мотивационного пакета не дают сотруднику мгновенной финансовой выгоды, но в долгосрочной перспективе они приносят ему дополнительную пользу, что мотивирует и повышает его благополучие.

К примеру, «ВТБ Страхование» активно работают над развитием корпоративной культуры и совершенствованием систем обучения персонала, мотивации и оплаты труда, не забывая при этом о создании безопасных условий работы, ведь одну из важнейших ролей в успешном развитии бизнеса играют сотрудники. «ВТБ Страхование» ведет активную работу по совершенствованию системы вознаграждения персонала и улучшению условий труда. Это не только способствует привлечению и удержанию наиболее эффективных сотрудников, но и повышает их производительность труда.

«ВТБ Страхование» заботится о своих сотрудниках, предлагая им конкурентоспособную заработную плату. Ежегодно «ВТБ Страхование» проводят исследования заработных плат аналогичных компаний для того, чтобы в случае необходимости своевременно внести корректировки в систему оплаты труда.

В 2017 году велась активная работа по гармонизации систем оплаты труда и нематериальной мотивации персонала сотрудников, результатом которой стала актуализация системы мотивации и оплаты труда объединенного банка с использованием лучших элементов системы двух банков.

В «ВТБ Страхование» действует развитая система социальных льгот. Содержательное наполнение социального пакета разнится в зависимости от размера бизнеса и специфики деятельности каждой из «ВТБ Страхование».

Социальные льготы «ВТБ Страхование»:

* программа добровольного медицинского страхования (ДМС), в том числе ведение беременности в рамках договора ДМС;
* страхование от несчастных случаев и болезней;
* единовременные пособия в связи с семейными обстоятельствами;
* оказание материальной помощи в случае возникновения исключительных обстоятельств;
* возмещение расходов сотрудников по добровольному медицинскому страхованию детей до 1 года;
* компенсация расходов, связанных с переездом в другую местность;
* дополнительные оплачиваемые отпуска;
* корпоративная пенсионная программа;
* скидки и специальные предложения в рамках проекта «Клуб привилегий ВТБ».

С 2017 года в целях дополнительной мотивации к высокоэффективному труду для работников «ВТБ Страхование», проработавших свыше пяти лет в группе ВТБ, установлено поощрение в виде грамоты «Благодарность Президента – Председателя Правления банка ВТБ» в следующих категориях:

* за успешный вклад в развитие бизнеса;
* за создание высокоэффективного интеллектуального продукта;
* за успешную реализацию краткосрочных и (или) долгосрочных проектов;
* за успехи в разработке и внедрении мероприятий по улучшению качества оказываемых услуг;
* за существенный вклад в развитие стратегических инициатив группы ВТБ.

Удовлетворенность сотрудников условиями работы в «ВТБ Страхование» не только повышает их мотивацию и производительность труда, но и помогает компаниям Группы ежегодно занимать высокие места в рейтингах работодателей.

Список использованных источников

1. Волгина О.Н., Пушкарёв Н.Н., Матвеев А.А. Мотивация труда персонала предприятия: учебное пособие / Под общей ред. д.э.н., проф. Пушкарёва Н.Н. – М.: АП «Наука», 2018. – 156 с.
2. Злывко О.В. Специфика мотивации персонала в современных условиях // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 3. – С. 60-62;  
   URL: http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=2244 (дата обращения: 17.05.2019).
3. Крылова А.А. Стратегические цели и кадровая политика компании: соотношение и взаимосвязь / А.А. Крылова / Управление человеческим потенциалом. – 2014. – №2.
4. Холодов О.А. Стимулирование труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений // Журнал «Управление персоналом». - 2016. - №5 - 107 с.