

**НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ  
ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ  
ООО «МАКС-МАСТЕР»)**

Головкина А.В.

*ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная  
лесотехническая академия», Воронеж,  
e-mail: golovkina.anastasiia@mail.ru*

Мотивация персонала – система действий по активизации мотивов сотрудников. Её целью является не заставить человека работать, а пробудить в нём желание к работе. Мотивация, как известно, стимулирует сотрудника или группу сотрудников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей [1].

Главные рычаги мотивации – это стимул и мотивы. Под стимулом понимают материальную награду определённой формы (например, заработная плата). Под мотивом подразумевают желание, ориентация, внутренние целевые установки. Основными формами мотивации (стимулирования) работников предприятия являются:

Экономические стимулы. Естественно, к таким стимулам относятся заработная плата, всевозможные премии и другие денежные вознаграждения.

Системы внутрифирменных льгот работникам предприятия. К ним относятся предоставление беспроцентных ссуд или ссуд с низким процентом, скидка на продукцию предприятия, оплата больничных листов сверх определённого уровня и т.д.

Продвижение работников по карьерной лестнице. Для этого работодатель может оплатить обучение или курсы повышения квалификации, планировать карьеру работника.

Нестандартные методы. К ним можно отнести установку на предприятии с горячими напитками, тренажёрный зал, комнату отдыха, организация досуга сотрудников и т.д.

В настоящее время значение нестандартных методов мотивации персонала возрастает.

Одна из российских рекрутинговых компаний провела исследование на тему: «Влияние дополнительных сервисов в офисе на мотивацию персонала» [1].

Согласно результатам исследования, на сегодняшний день организации обладают следующими возможностями: 60% респондентов имеют в офисе кухню; 35% – автомат с бесплатным кофе; 9% – душевую зону; 6% – комнату отдыха; 5% – теннисный стол; 2% – спальню; 1% – самокаты [2].

ООО «Макс Мастер» одна из молодых развивающихся компаний города Воронежа. Компания до недавнего времени занималась исключительно продажей мебельной фурнитуры ведущих мировых производителей. В 2009 году на предприятии открылось производство деталей мебели на заказ для частных клиентов и дизайн-студия корпусной мебели, которая прекратила своё существование 2 месяца назад из-за своей нерентабельности.

На предприятии установлена так называемая «чистая мотивация». То есть зарплата любого работника не зависит от образования, опыта работы или разряда, а зависит только выработки (количество принятых заказов или произведённых м<sup>2</sup>) и коэффициента трудового участия. Другой вопрос в том, что на руководящую должность естественно не возьмут человека без опыта работы и профильного образования. Зарплата рядового менеджера в компании «Макс Мастер» зависит только от проданного товара. Оплата труда старшего менеджера складывается из оклада и процентов от продаж, который немногим выше, чем у рядового менеджера. Работники склада не мотивируются, за-

работная плата у них стабильная, но за дополнительные работы (по желанию) идёт оплата. Работникам, занятым производством зарплаты начисляется за каждый м<sup>2</sup> произведённой продукции, небольшая часть отдаётся технологу за составление карты раскрой плитного материала, определённый процент уходит за непосредственно сам раскрой распиловщикам. Оставшаяся сумма делится между бригадой в зависимости от коэффициента трудового участия каждого работника. За руководство бригадой доплачивают, но размер доплаты не зависит от количества членов бригады. Оплата труда технолога производства складывается из оклада и процентов от продаж производства. Зарботная плата начальника производства кроме оклада включает в себя бонус, который зависит от процентного выполнения плана производственной части. Если поставленный план выполняется на более, чем 59%, то бонус выплачивается. Остальные работники не мотивируются выполнением плана.

К сожалению, на ООО «Макс Мастер» не предусмотрены надбавки за работу в праздничные и выходные дни, но по желанию генерального директора могут быть выданы премии. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарных взысканий (например, штраф в размере 500руб за курение в неположенном месте или опоздание).

К нестандартным способам мотивации можно отнести наличие столовой на предприятии, автомат с кофе, душ. Также сотрудники компании регулярно выезжают на природу и пр. Мною был проведён опрос сотрудников предприятия на тему, чтобы они ещё хотели на своём предприятии для улучшения трудовой деятельности. 29% пожелали иметь тренажёрный зал от предприятия (большинство из желающих – женщины), 20% не отказались бы от столовой или хотя бы буфета (большинство опрошенных – мужчины), 5% хотят побольше корпоративов. Остальные затруднились ответить. К сожалению, на небольших предприятиях, таких как ООО «Макс-Мастер», сложно мотивировать нестандартно, т.к. сотрудников небольшое количество, а доходы предприятия не очень велики.

**Список литературы**

1. Шалашова Е.О., Марковская И.М. Психологические основы мотивации персонала. Учебное пособие [электронный ресурс] // Режим доступа: <http://myakushkin.ru/partnery/psixologicheskie-osnovy-motivaczii-personalauchebnoe-posobie-.html>. – загл. с экрана.
2. Официальный сайт Агентство кадровых решений «Единство» // Режим доступа: <http://edinstvo-p.ru/presscenter/news/169-2011-12-05-12-54-22>.

**УЧАСТНИКИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА  
И ФОРМЫ ИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Карро И.И., Анпилогова М.Е.

*Филиал Воронежского ГАСУ, Борисоглебск,  
e-mail: irina-karro@mail.ru*

Инновационная деятельность может осуществляться на разных уровнях: федеральном, отраслевом, региональном, муниципальном, фирменном, бытовом. Она может быть межотраслевой и отраслевой. Результатами своей инновационной деятельности участники основного и обслуживающего инновационных процессов обмениваются через рынки. Законы, постановления, административные и экономические решения органов власти различных уровней составляют деятельность по регулированию инновационного процесса.

В зависимости от роли участия в инновационном процессе, участников инновационной деятельности можно подразделить на: субъекты инновационной деятельности, субъекты, обеспечивающие иннова-