

**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-

ционную деятельность, и субъекты, регулирующие инновационную деятельность. Субъектами, регулирующими инновационную деятельность, являются: органы государственной власти государства и органы местного самоуправления. Они устанавливают общие направления инновационной деятельности, утверждают инновационные проекты и программы, вырабатывают основные принципы развития инновационной деятельности в сфере науки и научного обслуживания, утверждают формы государственной отчетности, учреждают и регистрируют организации, реализующие инновационные проекты и т.п. Субъектами, обеспечивающими инновационную деятельность, являются юридические и физические лица, оказывающие финансовые, информационные, маркетинговые, патентно-лицензионные, лизинговые и прочие услуги субъектам инновационной деятельности.

Федерально-контрактная система (ФКС) – пример одного из самых эффективных инструментов государственной политики в области инноваций. В рамках ФКС государство реализует единый цикл, включающий 3 стадии: формирование госзаказа; размещение госзаказа (поиск исполнителя); исполнение государственного контракта.

Среди организационных структур инновационного менеджмента особая роль принадлежит малым фирмам. Для рыночной экономики характерно распространение рыночных отношений на все хозяйственные сферы. Поэтому инновация рассматривается как товар. Американская практика организации поисковых исследований породила своеобразную форму предпринимательства – рисковый (венчурный) бизнес. Об эффективности малых фирм в инновационном процессе свидетельствуют следующие данные: по оценкам Национального научного фонда США, на каждый вложенный в НИОКР доллар фирмы с численностью до 100 человек осуществляли в четыре раза больше нововведений, чем фирмы с занятостью в 100-1000 человек, и в 24 раза больше, чем компании, где занятость свыше 1000 человек. Темпы нововведений у них на треть выше, чем у крупных, кроме этого, небольшим фирмам требуется в среднем 2,22 года, чтобы выйти со своими нововведениями на рынок, тогда как крупным – 3,05 года.

Примерами крупнейших венчурных фондов в России является «Российская венчурная компания» (РВК), «Фонд ВТБ», а также корпорация «РосНано». 7 ноября 1998 года в России был подписан президентский указ «О мерах по развитию наукоградов как городов науки и высоких технологий». Официальный статус наукограда в 2000 году получил Обнинск, в 2001г. –г.Королев. Всего подобных городов в России около 60 – больше, чем в какой-либо другой стране мира. Их сохранение и развитие – это вопрос государственной конкурентоспособности.

Главной целью технопарка является превращение результатов научно-технических работ в новые конкурентоспособные товары и услуги, резкое сокращение инновационного цикла от идеи до товара. Эта цель достигается за счет «инкубации» – выращивания малых и средних инновационных фирм на базе какого-либо вуза или научного учреждения. Одним из ярких примеров динамично развивающихся технопарков в России является технопарк, расположенный в городе Саров Нижегородской области. Параллельно и вместе с технопарками «центры» инноваций могут действовать самостоятельно. Наибольшее распространение из них получили инновационные центры (бизнес-инкубаторы) и производственно-технологические (инжиниринговые, инженерные) центры.

В связи с необходимостью развития инновационной инфраструктуры именно бизнес-инкубаторы

рассматривались до недавнего времени как основной инструмент для развития и поддержки малых инновационных предприятий.

В настоящее время в регионе успешно реализуется долгосрочная целевая Программа «Развитие инновационной деятельности в Воронежской области на 2011-2015 годы». Для формирования благоприятного инвестиционного и активизации всех участников инвестиционного процесса по поручению губернатора Воронежской области Алексея Васильевича Гордеева была принята региональная Программа «Повышение инвестиционной привлекательности Воронежской области на 2011-2014 годы». Большое внимание уделяется развитию индустриальных парков. В настоящее время идет динамичное освоение индустриального парка «Масловский». Индустриальные парки в качестве точек роста экономики области также планируется разместить на территории Хохольского, Семилукского, Бобровского, Лискинского районов. В качестве инструмента, оказывающего мощное влияние на активизацию рыночных процессов, повышение конкурентоспособности отраслей и территорий, предполагается также использовать потенциал кластерной политики. Для этого утверждена ведомственная целевая программа, направленная на формирование и развитие кластерных образований. Создан и Центр кластерного развития при Правительстве Воронежской области. А в конце прошлого года была утверждена новая редакция Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года. Одна из ее основных целей – это выход в первую десятку субъектов Российской Федерации по уровню валового регионального продукта.

Привлекательность Воронежской области для инвестиций объясняется прежде всего ее выгодным транспортно-географическим положением. Второй фактор – ёмкий рынок сбыта: в радиусе 500 километров проживает около 35 миллионов человек, в самой Воронежской области – 2,3 миллиона. Третий фактор – это качественный рынок труда, хорошая научная и образовательная база. Четвертый – преференции от властей, которые получают инвесторы. Например, снижение для особо значимых проектов налога на прибыль до восьми лет, освобождение от уплаты налога на имущество на такой же срок, льготные ставки по аренде земли. Пятый – наличие нормативно-правовой базы, снижающей административные барьеры для инвесторов. И главная отличительная особенность Воронежа – это университетский город, где численность студентов приближается к 15 процентам от общей численности населения города. Наибольшая доля инвестиций приходилась на Швейцарию, Германию, Кипр, Нидерланды и Украину.

#### **ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

Карро И.И., Бардина Д.

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

Для оценки инвестиционной привлекательности Воронежской области используются следующие понятия: инвестиционный потенциал региона и региональные инвестиционные риски. В основе данной оценки используется региональный программный документ «Повышение инвестиционной привлекательности Воронежской области на 2011-2014 годы». Представляем динамику инвестиций в основной капитал в Воронежской области, 1998-2010 гг., млн. рублей.