

Полозова В.А., Скворода Е.В., канд. экон. наук, доцент  
Белорусский государственный университет физической культуры

## **ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ «БЕЛОРУССКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ВОЛЕЙБОЛА»**

*Аннотация. В статье раскрыты понятия «мотивация» и «стимулирование», проведено маркетинговое исследование системы мотивации труда персонала Общественного Объединения «Белорусская федерация волейбола», с целью выявления недостатков действующей системы стимулирования в организации. Подробно изучены материальные и моральные формы стимулирования в организации, как аспекта непосредственно влияющего на уровень мотивации труда персонала и производительности Белорусской федерации волейбола.*

*Ключевые слова: мотивация, стимулирование, материальные и моральные формы, маркетинговое исследование, Белорусская федерация волейбола.*

Данная статья посвящена исследованию системы мотивации труда персонала в Общественном Объединении «Белорусская федерация волейбола» (далее ОО БФВ). В исследовании анализируются различные аспекты мотивации, как материальное, так и моральное стимулирование, непосредственно влияющие на мотивацию труда персонала и эффективность деятельности федерации.

Для того чтобы понимать разницу понятий «мотивация» и «стимулирование», требуется разобраться в чем их кардинальные отличия.

Мотивация труда – стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага), посредством трудовой деятельности [2].

Стимулирование труда подразумевает использование двух основных механизмов – материального (экономического) и морального стимулирования, тесно связанных друг с другом. Эта взаимосвязь, в частности, проявляется в том, что ряд форм морального стимулирования, например, государственные награды, ведомственные почетные звания, предполагает одновременно и материальное стимулирование [1].

1. Процесс стимулирования ориентирован на более конкретные стратегии, цели стоящие перед экономической системой и требований получения результата от труда, а не только от его приложения [1].

2. Мотивация направлена на изменение существенного положения, а стимулирование – закрепление [1,2].

Маркетинговое исследование системы мотивации труда персонала ОО «БФВ» производилось с целью оценки мотивации труда персонала и выявления недостатков действующей системы стимулирования труда персонала. Основными методами сбора первичной информации является опрос в форме анкетирования, а обработки – обобщение, анализ, google forms. Спо-

соб формирования выборки – произвольный, в объеме 6 человек из 9 штатных сотрудников организации.

Разработанная анкета с помощью программы Google Forms, состоит из 4-х частей: введение, реквизитная часть, основная часть, заключение.

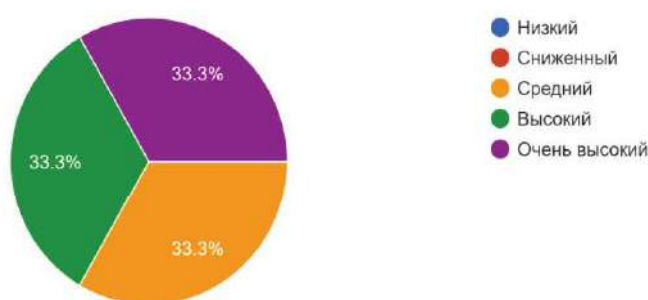
Респонденту предлагается пройти анкету, которая займет 5-7 минут времени, состоящую из 21 вопроса.

По результатам исследования были получены следующие данные:

Уровень мотивации низкий – 0 %, сниженный – 0 %, средний – 33.3 %, высокий – 33.3 %, очень высокий – 33.3 %. Трудно сказать, какой уровень мотивации доминирует, так как средний, высокий и очень высокий имеют по 33.3 % (рисунок 1).

4. Как вы оцените свой уровень мотивации, работая в ООО "БФВ"?

6 responses



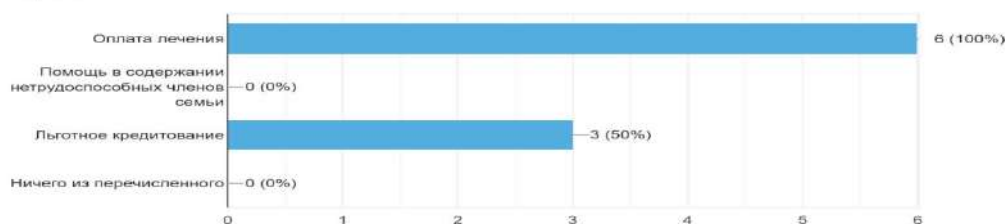
**Рисунок 1 – Уровень мотивации респондентов организации**

Как материальные формы (денежные, неденежные), так и моральные формы (социальные, психологические, творческие) стимулирования одинаково значимы и являются доминирующими для 4 респондентов. Для 2 респондентов же наиболее значимыми являются материальные формы.

3. “Какие формы материального (денежного) стимулирования есть в вашей организации?”, оплата лечения – 16.7 % (1 человек), помощь в содержании нетрудоспособных членов семьи – 0 %, льготное кредитование – 0 %, ничего из перечисленного – 83.3 %.

4. Наиболее важной формой материального (денежного) стимулирования является оплата лечения (6 человек), наименее же – льготное кредитование (3 человека). (рисунок 2).

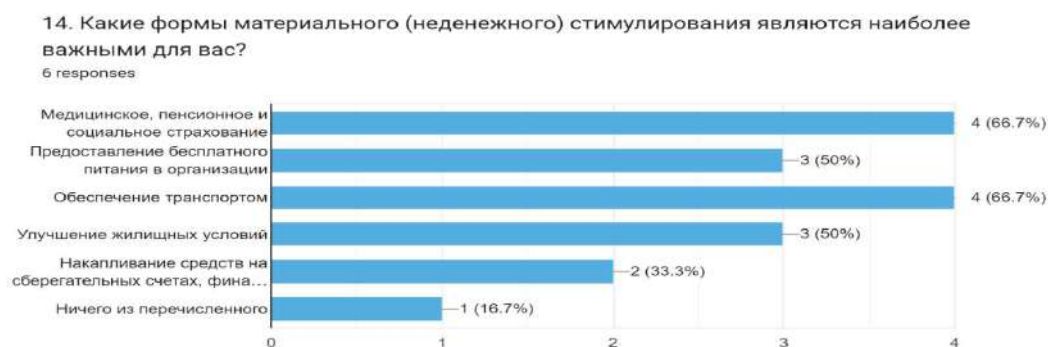
12. Какие формы материального (денежного) стимулирования являются наиболее важными для вас?  
6 responses



**Рисунок 2 – Наиболее важные формы материального (денежного) стимулирования для респондентов**

5. “Какие формы материального (неденежного) стимулирования есть в вашей организации? ”, медицинское, пенсионное и социальное страхование – 66.7 % предоставление бесплатного питания в организации – 0 %, обеспечение транспортом – 0 %, улучшение жилищных условий – 0 %, накопление средств на сберегательных счетах, финансовых и страховых организаций – 0 %, ничего из перечисленного – 33.3 % опрошенных.

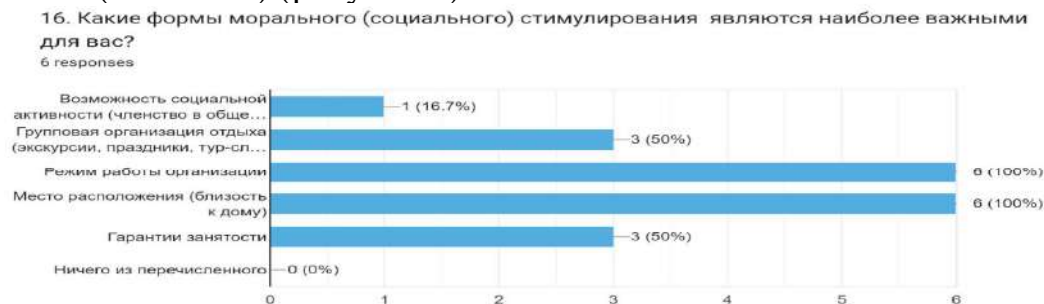
6. Наиболее важными формами материального (неденежного) стимулирования являются медицинское, пенсионное и социальное страхование (4 человека), а также обеспечение транспортом (4 человека). Наименее важной формой является накопление средств на сберегательных счетах, финансовых и страховых организаций (2 человека) (рисунок 3).



**Рисунок 3 – Наиболее важные формы материального (неденежного) стимулирования для респондентов**

7. “Какие формы морального (социального) стимулирования есть в вашей организации ? ”, возможность социальной активности (членство в общественных организациях...) – 16.7 %, групповая организация отдыха (экскурсии, праздники, тур-слеты) – 16.7 %, режим работы организации – 100 %, место расположения (близость к дому) – 83.3 %, гарантии занятости – 33.3 %, ничего из перечисленного – 0 %.

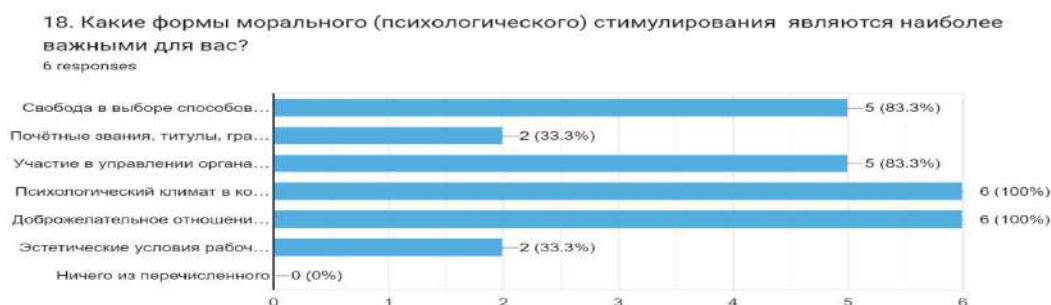
8. Наиболее важными формами морального (социального) стимулирования являются как режим работы организации (6 человек), так и место расположения (6 человек). Наименее важной формой является возможность социальной активности (1 человек) (рисунок 4).



**Рисунок 4 – Наиболее важные формы морального (социального) стимулирования для респондентов**

9. “Какие формы морального (психологического) стимулирования есть в вашей организации ? ”, свобода в выборе способов решения задач и достижения целей – 100 %, почетные звания, титулы, грамоты, похвала – 0 %, участие в управлении организацией – 100 %, психологический климат в коллективе – 66.7 %, доброжелательное отношение руководства – 83.3 %, эстетические условия рабочего места – 50 %, ничего из перечисленного – 0 %.

10. Наиболее важными формами морального (психологического) стимулирования являются как психологический климат в коллективе (6 человек), так и доброжелательное отношение руководства (6 человек). Наименее важными формами являются почетные звания, титулы, грамоты, похвала (2 человека) и эстетические условия рабочего места (2 человека) (рисунок 5).



**Рисунок 5 – Наиболее важные формы морального (психологического) стимулирования для респондентов**

11. “Какие формы морального (творческого) стимулирования есть в вашей организации?”, служебное продвижение (карьерный рост) – 50 %, гибкий график работы – 100 %, возможность повышения квалификации – 50 %, обогащение и гуманизация труда – 33.3 %, ничего из перечисленного – 0 %.

12. Наиболее важной формой (творческого) стимулирования является гибкий график работы (6 человек). Наименее важной формой является возможность повышения квалификации (1 человек) (рисунок 6).



**Рисунок 6 – Наиболее важные формы морального (творческого) стимулирования для респондентов**

После проведенного исследования мы убедились, что проблемы мотивации труда персонала присутствуют в данной организации, что говорит о немедленном их решении. Проанализировав уровень мотивации сотрудников, а также формы стимулирования труда в организации, пришли к выводу, что уровень недостаточно высокий, а значительная часть форм стимулирования вовсе не используется в ОО «БФВ».

В организацию требуется внедрить:

1. Из форм материального(денежного) стимулирования
  - возможность льготного кредитования.
2. Из форм материального (неденежного) стимулирования:
  - предоставление бесплатного питания в организации;
  - обеспечение транспортом;
  - накопительство средств на сберегательных счетах, финансовых и страховых организаций.
3. Из форм морального(социального) стимулирования:
  - групповую организацию отдыха (экскурсии, праздники, турслеты).
4. Из форм морального(психологического) стимулирования:
  - почетные звание, титулы, грамоты похвала;
  - улучшение эстетических условий рабочего места.
5. Из форм морального(творческого) стимулирования:
  - повысить возможности повышения квалификации;
  - повысить обобщение и гуманизацию труда.

На базе всего исследования был разработан ряд научно-практических рекомендаций, направленный на повышения уровня мотивации труда персонала ОО «Белорусская федерация волейбола»:

1. Ввести мониторинг уровня удовлетворенности сотрудников системой мотивации.
2. Уделить внимание оценке коллективной производительности внутри организации.
3. Разработать мотивационные программы (модели).
4. Разработать соответствующую систему КРІ для каждого сотрудника с использованием доминирующих материальных и нематериальных форм стимулирования труда персонала.

Несмотря на трудности в организации, она имеет технологические возможности и перспективы дальнейшего развития. Для этого стоит рассмотреть также вопрос о привлечении молодых специалистов, которые будут приносить в организацию новые идеи и инновационный прогресс, не только в системе стимулирования, но и в других сферах деятельности спортивной организации.

---

1. Крестьянскова, Е. А. Основные методы материального и морального стимулирования персонала в организации / Е. А Крестьянскова // Контентус. – 2016. – №2.

2. Мескон, М. Основы менеджмента. Классическое издание / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Диалектика, 2020. – С. 337–359.