

## СИСТЕМА МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ: ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА И РЕШЕНИЕ

В.П. Дремов, студент

Филиал Самарского государственного технического университета в г. Новокуйбышевске  
(Россия, г. Новокуйбышевск)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-2-1-204-206

**Аннотация.** В статье раскрываются такие понятия как «мотив» и «мотивация», а также представляются основные виды мотивации работников компании нефтяной отрасли. На основании изученных научных исследований, был сделан вывод о проблеме, которая существует в системе мотивации нефтяных компании и предложено направление совершенствования в виде «ящика обратной связи» для инициативных сотрудников.

**Ключевые слова:** мотив, мотивация, виды мотивации, потребности, нефтяная отрасль.

На современном этапе развития общества, передовой и наиболее развитой отраслью экономики является нефтяная отрасль. Это обусловлено тем, что Российская Федерация занимает лидирующее положение на международной арене по добыче, переработке и экспорту нефти и нефтяной продукции. Однако, несмотря на прогресс в развитии, нефтяная отрасль имеет глобальную проблему – текучесть кадров, которая связана, в первую очередь, с отсутствием понимания менеджерами и руководителями мотивов труда их работников.

И.И. Давлетов, В.В. Гурьянов и А.О.Клячин отмечали, что мотив – это система целей определенного действия [1]. В.С. Аполосова утверждала, что каждый мотив возникает в жизни человека на основе потребностей и требований, которые он испытывает [2]. Потребность можно рассматривать как базовую категорию, понимаемую как осознание отсутствия чего-то существенного для жизни, побуждающего человека действовать. В.Д. Сыров утверждал, что возникающие потребности вынуждают человека находить способы для их удовлетворения, то есть они формируют мотив [3]. На основе мотива возникает более широкое понятие – мотивация. Несмотря на то, что с первого взгляда

определение кажется довольно-таки понятным и доступным, оно стало причиной споров многих ученых. Н.В. Золотых, Т.Ю. Шевченко, А.Б. Сапаров отмечали, что мотивация – побуждение людей к какой-либо деятельности [4]. Подобной точки зрения придерживались В.А. Исайчев, Е.Е. Косырев, поэтому их определение мотивации звучит следующим образом: «Мотивация – это побуждение личности, группы к активной деятельности, чтобы удовлетворить определенные потребности» [5]. По мнению О.И. Шомуродова, А.И. Полянского, мотивация – это объективная необходимость что-то сделать, побуждение к определенному действию [6].

Таким образом, изучив исследования В.С. Аполосовой, В.Д. Сырова, Н.В. Золотых, Т.Ю. Шевченко, А.Б. Сапарова, В.А. Исайчева, Е.Е. Косырева, О.И. Шомуродова, А.И. Полянского можно сделать вывод, что мотивация – это побудительный повод к действию, который может привести в активность человеческое состояние, побудив его к совершению действий, которые направлены на удовлетворение определенных потребностей.

Е.В. Меньшикова, З.В. Криницына указывают на основные виды мотивации в компаниях нефтяной отрасли (рис.).

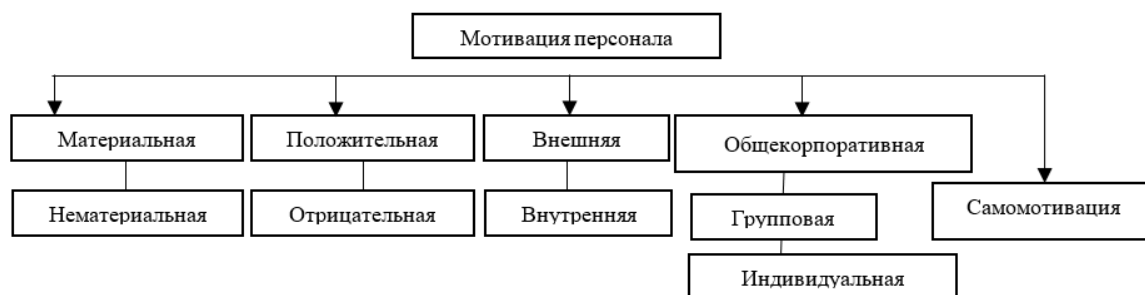


Рис. Классификации мотивации персонала в компаниях нефтяной отрасли по исследованию Е.В. Меньшиковой и З.В. Креницыной [7]

Если говорить о положительной мотивации, то она, по мнению Д.В. Котова и Р.Т. Вахитова, направлена на достижение положительного эффекта, а отрицательная действует через отрицание [8]. В.А. Кальдон утверждал, что внешняя мотивация направлена на использование внешнего окружения, включаемое в систему интересов нефтяной компании [9]. Если рассматривать внутреннюю мотивацию, то она действует только внутренние ресурсы компании по отношению к работнику. Например, выдача почетной грамоты на заседании совета директоров. Общекопоративная мотивация действует для всех сотрудников, но в пределах компании нефтяной отрасли. Обычно менеджеры и руководители анализируют потребности персонала, так как какому-либо сотруднику премирование – как выигрыш в конкурсе, не будет являться стимулом для качественного исполнения своих должностных обязанностей. Самомотивация базируется на использовании стремления человека к самореализации и самосовершенствованию.

З.Н. Богомоллова отмечала, что мотивация труда в нефтяных компаниях носит творческую направленность, требующую самовыражения [10]. Автор в исследовании указывает на то, что материальная мотивация в данной отрасли имеет посредственный характер. Подтверждение данного тезиса находит свое отражение в исследовании А.Н. Баланова, который отмечает, что в подобных компаниях не только высокие ставки оплаты труда, но и комплексная социальная система поддержки сотрудников [11]. Е.В. Меньшикова и З.В. Креницына связывают высокую теку-

честь кадров с отсутствием творческой инициативы сотрудников, которым не позволяют участвовать в постановке целей, задач и механизмах совершенствования деятельности [7]. Авторы негативно относятся к тому, что работникам нефтяной компании не дают «поле деятельности» для самовыражения», обуславливая это тем, что теряется значительный объем творческого потенциала, который напрямую зависит от эффективности работы сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод, что основной проблемой системы мотивации труда работников компаний нефтяной отрасли является отсутствие поддержки инициатив и привлечения работников к участию в делах компании.

Направлением совершенствования формирования и развития системы мотивации труда работников нефтяных компаний, будет решение вышеупомянутой проблемы. Мероприятием по решению проблемы может быть разработка и установление «ящика обратной связи» для сотрудников, которые хотели бы предложить свои идеи для развития компании. Ведение под запись инициатив, которые были предложены работниками, может быть возложено на сотрудников отдела кадров. В случае признания целесообразности реализации и внедрения инициативы сотрудниками отдела кадров, необходимо доложить о предложении руководству. По решению руководства, может быть создан совет директоров, на котором инициатору необходимо было бы выступить с защитой инициативы. В случае успешной защиты проекта, необходимо внедрить нововведе-

ние и повесить информацию об инициаторе и его проекте на доску почета.

Также стоит отметить, что существует множество различных методик и моделей мотивации, которые порой сильно различаются друг от друга. Однако руководству

нефтяных компаний не стоит искать готовые методы по мотивированию персонала, а стоит выработать собственную специфическую программу мотивации сотрудников, в которой бы учитывались все особенности деятельности предприятия.

#### Библиографический список

1. Давлетов И.И., Гурьянов В.В., Клячин А.О. Мотивация персонала // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». – 2020. – №1.
2. Аполосова В.С. Мотивация и стимулирование // Вестник науки и образования. – 2020. – №11-1 (89).
3. Сыров В.Д. Графическая концепция человеческих потребностей // Наука без границ. – 2019. – №2 (30).
4. Золотых Н.В., Шевченко Т.Ю., Сапаров А.Б. Профессиональная мотивация // Central Asian Academic Journal of Scientific Research. – 2021. – №3.
5. Исайчев В.А., Косырев Е.Е. Мотивация и демотивация // Символ науки. – 2022. – №2-2.
6. Шомуродов О.И., Полянский А.И. Мотивация и деятельность // Universum: технические науки. – 2021. – №7-1 (88).
7. Меньшикова Е.В., Криницына З.В. Совершенствование системы мотивации персонала на примере нефтегазовой отрасли // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2014. – №1 (11).
8. Котов Д.В., Вахитов Р.Т. Совершенствование метода оценки персонала в нефтегазовой отрасли // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2020. – №2 (32).
9. Кальдон В.А. Мотивация труда и персонала // Инновационная наука. – 2020. – №1.
10. Богомолова З.Н. Мотивация и стимулирование труда // Вестник науки и образования. – 2020. – №12-1 (90).
11. Баланов А.Н. Формирование мотивации сотрудников // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – №3-1.

## THE SYSTEM OF MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE OIL INDUSTRY: MAIN PROBLEM AND SOLUTION

V.P. Dremov, *Student*

Samara State Technical University, branch in Novokuibyshevsk  
(Russia, Novokuibyshevsk)

**Abstract.** The article reveals such concepts as «motive» and «motivation», and also uses the main types of motivation for employees of an oil industry company. Based on a study of scientific research, a conclusion was made about the problems that exist in the system of motivation of oil companies and the proposal of a referral with a goal in the form of a «feedback box» for initiative employees.

**Keywords:** motive, motivation, types of motivation, need, oil heredity.