

Значение методов социологического исследования для формирования системы стимулирования труда на предприятии

Попова Ирина Викторовна 

доктор социологических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет», Ярославль, Россия

E-mail: pivik@list.ru

Абрамова Марина Борисовна 

кандидат химических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет», Ярославль, Россия

E-mail: abramovamb@ystu.ru

Олиничев Константин Анатольевич 

магистрант

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет», Ярославль, Россия

E-mail: kostya15121985@gmail.com

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.

стимулирование труда,
текучесть кадров, метод
опроса, материальное
стимулирование,
моральное
стимулирование, трудовая
сфера

АННОТАЦИЯ.

Актуальность темы связана с тем, что цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями. Рационально построенная система мотивации и стимулирования труда, должна учитывать мотивы каждого работника и коллектива в целом, что, несомненно, приведет к множеству улучшений в работе предприятия. Только эффективная система мотивации и стимулирования позволяет создать эффективную систему управления, поскольку именно благодаря мотивации конкретный индивид и коллектив в целом обеспечивают достижение во взаимосвязи личных и коллективных целей. Поэтому неслучайно, что мотивации принадлежит ключевое место в структуре личности работника, являясь одним из основных понятий, используемых для объяснения движущих сил его поведения. Изучение поведения человека в коллективе возможно с помощью методов социологического исследования. В статье на результатах эмпирического исследования показано, что решение проблемы формирования системы стимулирования труда на предприятии напрямую связано с исследованием отношения работников к уже существующей в организации. Рассматриваются результаты, на основе которых предлагаются решения, позволяющие корректировать факторы стимулирования, влияющие на производительность труда. Применялся метод социологического опроса, преимуществом которого является возможность изучения глубинных процессов, происходящих в сознании людей, мотивы их поведения, социальные установки и ценности. Цель статьи – показать значение методов социологического исследования для формирования адекватной системы стимулирования труда на конкретном предприятии. Научную новизну обеспечивают результаты эмпирического исследования с использованием авторского инструментария.

JEL codes: A14, A12, C18

DOI: <https://doi.org/10.52957/2221-3260-2025-6-144-155>

Для цитирования: Попова, И.В. Значение методов социологического исследования для формирования системы стимулирования труда на предприятии / И.В. Попова, М.Б. Абрамова, К.А. Олиничев - Текст : электронный // Теоретическая экономика. - 2025 - №6. - С.144-155. - URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации: 30.06.2025)

Введение

Сегодня вопросы эффективной мотивации и стимулирования персонала достаточно

широко освещаются в научной литературе. Это внимание обусловлено обеспечением социальной и творческой активности работников, а также тенденциями роста общей результативности и прибыльности деятельности организаций. В течение последних лет появилось большое количество трудов отечественных и зарубежных авторов, посвященных данной проблеме. Среди отечественных можно отметить следующих: С.А. Шапиро [1, 2, 3], Бюллер Е.А., [4] Литвин Р.И., Литвин А.И. [5]

Отсутствие качественной системы мотивации и стимулирования снижает результативность организации по ряду ключевых характеристик, что отрицательно отражается на заинтересованности персонала в улучшении ее деятельности.

В настоящее время основными проблемами мотивации и стимулирования труда в компаниях являются:

- низкая гибкость механизма формирования оплаты труда, невозможность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда конкретного сотрудника;
- отсутствие какой-либо оценки или необъективная оценка руководителем индивидуальных трудовых показателей сотрудников;
- отрицательное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Успешная деятельность организации характеризуется многообразием методов и типов мотивации и стимулирования труда персонала. Профессиональное использование этих методов приведет к повышению как производительности труда, так и доли сотрудников, заинтересованных в этом.

Общей для всех исследователей является точка зрения, которую в общем виде можно сформулировать следующим образом: персонал будет трудиться добросовестно, только если понимает свою заинтересованность и справедливую оплату труда. Одним из самых действенных стимулов считается заработная плата. При этом социологические исследования показывают, что эффект повышения заработка положительно действующим может быть только на протяжении трех месяцев, по истечению этого срока человек начинает работать в том же, привычном для него расслабленном режиме. Из этого следует, что материальная стимуляция может быть действенным инструментом только в краткосрочном периоде.

Теория

Понятие «стимулирование» происходит от слова «стимул». Энциклопедический словарь под редакцией А.Я. Кибанова [6, с. 366] отражает значение понятия стимул следующим образом «побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей». Понятие «стимулирование» рассматривалось различными авторами. Н.С. Зоткина [7, с. 147] пишет, что это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего, меры трудовой активности. По мнению С.А. Шапиро [8, с. 159] – это материальная основа мотивации персонала, реально необходимая в сегодняшних условиях, но и оно несет в себе нематериальную нагрузку, позволяющую человеку реализовать себя как личность и работника одновременно. Группа авторов А.Я Кибанов [9], И.А. Баткаева [10], Е.А Митрофанова [11], М.В Ловчева [12] считают, что стимулирование – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации. Е.А. Родионова [13, с.86] определяет стимулирование как процесс и результат применения, приложения стимула, стимулирующего воздействия, побуждение к действию, поощрение. Обобщая множество определений понятия «стимулирование труда», мы будем исходить из того, что стимулирование - это внешнее воздействие на персонал. Нам представляется целесообразным рассматривать стимулирование как метод воздействия на персонал, преимущественно через вознаграждение, для достижения стоящих перед организацией целей через улучшение условий существования персонала.

Исследование сущности категорий «мотивация» и «стимулирование» выявило, что до настоящего времени существуют расхождения в трактовке содержания этих понятий. В связи с этим представляется целесообразным установить взаимосвязь понятий «стимулирование» и «мотивация».

Стимулирование необходимо рассматривать как инструмент мотивации.

Основная цель стимулирования труда – мотивировать работника на трудовую деятельность для достижения целей организации, в то время как работник достигает свои собственные цели.

Таким образом, стимулирование является производной мотивации, т.е. это вторичное понятие. Важно отметить, что стимулирование ориентировано на формирование у персонала мотива, направленного на решение поставленных перед ним задач, таким образом, как это необходимо руководству организации. Разница между мотивацией и стимулированием заключается в том, что мотивация является внутренним осознанным побуждением к действию, тогда как стимулирование – это внешнее воздействие. Это различие имеет важное значение.

Стимулирование сотрудников занимает центральное место в управлении персоналом, так как оно напрямую влияет на производительность труда. Низкая мотивация персонала неизбежно приводит к снижению производительности, что может привести к ухудшению финансовых показателей. Можно сделать вывод, что стимулирование можно рассматривать как создание условий и мотивов, чтобы сотрудники стремились к достижению поставленных целей. Отсутствие желания работать приводит к проблемам, таким как низкая производительность, низкое качество продукции, высокая текучесть кадров и трудности с привлечением и удержанием специалистов.

Важнейшей задачей теории и практики современного менеджмента является выбор методов управления персоналом организации. Кадровый менеджмент является одним из сложных в системе управления организацией, так как психологическое состояние человека обладает сложным и достаточно противоречивым характером. А это в свою очередь создает определённые трудности при моделировании возможных ответных реакций на принятое руководителем управленческое решение. Разрабатываемая в организации стратегия мотивации и стимулирования должна быть направлена на стимулирование добросовестного и производительного труда, на формирование как личной, так и коллективной заинтересованности в повышении общей экономической эффективности производственной деятельности организации. Учет мотивации человеческого фактора сегодня должен лежать в основе использования новых механизмов и методов управления персоналом, которые основываются на прогнозировании, исследовании и творчестве. Если же руководство в своей деятельности будет полностью игнорировать такие механизмы, то в результате оно может получить переход к неэффективному функционированию всего экономического механизма организации. Методы стимулирования и мотивации труда являются основополагающими инструментами управления персоналом современной организации, что позволяет говорить о высокой актуальности выбранной темы исследования. Выбор тех или иных методов стимулирования труда персонала организации является особо значимой задачей сегодняшнего дня, которая стоит перед высшим менеджментом хозяйствующих субъектов отечественной экономики. Надо отметить, что активное использование системы материального стимулирования труда персонала поможет достичь экономической эффективности в условиях кризисных ситуаций [14]. Необходимость стимулирования персонала организации к производительному труду всегда осознавалась руководителями предприятий. Но нельзя отрицать тот факт, что чаще всего они считали необходимым и достаточным наличие только материального вознаграждения сотрудников. Но определить, что является истинным побуждением работника к труду, является непростой задачей. Поэтому руководитель, владеющий современными возможностями в области мотивации и стимулирования персонала, может изначально, еще на этапе отбора и найма персонала, привлечь к себе на работу сотрудника, который будет способен к выполнению задач, направленных на достижение основных целей организации [15, 16].

Стимулирование персонала является мощнейшим инструментом для оптимального использования ресурсов и одним из основных факторов воздействия на сотрудников организации.

Разработка адекватной системы мотивации «человеческого капитала» должна рассматриваться, как важнейший стратегический ресурс не только для отдельных предприятий, но и для стабильности целых отраслей.

Железнодорожный транспорт является одной из ключевых отраслей экономики, играющей важную роль в удовлетворении транспортных потребностей населения и перемещении товаров, производимых предприятиями. В условиях обширной территории России железные дороги служат гарантией экономического и социального развития страны, обеспечивая нормальное функционирование сложной хозяйственной системы Российской Федерации. Железнодорожный транспорт также является важным инструментом рационального развития и размещения производительных сил, оптимизации хозяйственных связей, а также вовлечения новых источников топлива и сырья в промышленный оборот, включая оборонный сектор. Основной целью деятельности ОАО «Российские железные дороги» является удовлетворение потребностей государства, юридических и физических лиц в железнодорожных перевозках и услугах, предоставляемых железнодорожным транспортом, а также в получении прибыли. Согласно официальным документам, совершенствование системы мотивации и оплаты труда является одним из ключевых направлений развития ОАО «Российские железные дороги». Среди результатов реформирования отрасли по вектору кадровой и социальной политики ожидаются повышение престижа статуса железнодорожника, корпоративной культуры, производительности труда, а также реальной заработной платы и должностных окладов [17]. Для успешной работы ОАО «Российские железные дороги» требуется слаженная работа как всей компании в целом, так и каждого отдельного структурного подразделения.

Методология исследования

Актуальность исследования определяется тем, что, принимая управленческое решение по стимулированию труда, необходимо опираться на сложившееся в сознании персонала отношение к существующей системе. Такую возможность дают нам методы социологического исследования.

Одним из факторов стабильного развития организации является рост заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на базе обеспечения тесной взаимосвязи размеров материального поощрения работников с количеством и качеством затраченного ими труда. Поэтому от того насколько правильно разработана система мотивации и стимулирования труда зависят результаты деятельности организации.

Руководитель любой организации, не зависимо от ее структуры, формы собственности, численности персонала практически ежедневно сталкивается с примерами работы не в полную силу, активность и предприимчивость уступают место формальному исполнению своих обязанностей «от и до», а некоторые сотрудники и вовсе воспринимают пребывание на рабочем месте как тягостную повинность.

Формирование системы стимулирования труда персонала – это серьезная задача, так как стимулирование труда, позволяет повысить эффективность деятельности любой организации.

Отсутствие качественной системы мотивации и стимулирования снижает конкурентоспособность организации по ряду ключевых характеристик, что отрицательно отражается на оплате труда персонала, на его заинтересованности в улучшении организации.

Что касается материального стимулирования, базовую основу заработной платы простого (рядового) железнодорожника составляет тарифная ставка, а также выплаты или премии за счет выполнения ключевых показателей эффективности.

Для достижения хороших результатов, повышения качества работы, роста производительности труда разработана система материального поощрения. Сама система премирования сотрудников филиалов ОАО «РЖД» состоит из форм материального поощрения:

- текущее премирование – премирование за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности;
- дополнительное премирование – прочие виды материального поощрения, выплачиваемого

независимо от текущего премирования [17].

Несмотря на широкий спектр социальных гарантий, наблюдается массовый отток кадров из компании, что свидетельствует о наличии ряда проблем в системе стимулирования труда. Руководство ОАО «РЖД» уже обозначило эту ситуацию как «кадровый голод». Под этим термином понимается ситуация, когда холдинг сталкивается с серьезными трудностями как в привлечении, так и в удержании квалифицированных специалистов. [18]

Для разработки предложений по совершенствованию системы стимулирования труда персонала в Открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» был проведен опрос работников Ярославской дистанции сигнализации, централизации и блокировки – структурного подразделения Северной Дирекции Инфраструктуры – структурного подразделения Центральной Дирекции Инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД».

Целью исследования является выявить отношение персонала к сложившейся в организации системе оплаты и стимулирования труда.

Объект – работники Ярославской дистанции СЦБ – структурного подразделения Северной ДИ – структурного подразделения ЦДИ – филиала ОАО «РЖД».

Результаты исследования

В нашем исследовании ставилась задача установить связь между оплатой труда и качеством работы персонала. Зафиксировать эту связь можно только по ощущениям самих работников. Для этого задавался вопрос: «По-Вашему, размер оплаты труда влияет на качество работы персонала?» Полученный результат показал, что 55,9% считают, что, если человека устраивает оплата труда, он более добросовестно относится к своим обязанностям и 17,6% – если человек не доволен оплатой своего труда, он не будет стараться на своем рабочем месте. Следует отметить также, что 23,5% придерживаются мнения, что, если человек добросовестный, ему не важно сколько ему платят. Таким образом, гипотеза, предполагающая, что оплата труда связана с качеством работы персонала, подтвердилась и для совершенствования системы стимулирования труда в первую очередь необходимо начинать с оценки размеров оплаты труда в организации. Материальное денежное стимулирование работников в ОАО «Российские железные дороги» включает:

- индексация заработной платы осуществляется дважды в год, 1 марта и 1 октября. В 2024 году общий размер повышения составил 7,3%, в то время как инфляция за предыдущий год составила 9,52%. [19]

- оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере, что соответствует требованиям Трудового кодекса Российской Федерации;

- работа в выходные дни оплачивается в двойном размере, исходя из должностного оклада без учета премий;

- в условиях сложных метеорологических условий (морозы, метели, жара и т. д.) работникам, выполняющим работы на открытом воздухе, предусмотрено повышение оплаты труда на 10% от тарифной ставки за фактически отработанные часы;

- учебные отпуска для работников, обучающихся не по специальности, оплачиваются при условии получения первого высшего образования любого уровня;

- денежная помощь вернувшимся на работу военнослужащим выплачивается в размере дополнительного оклада;

- оплата за рационализаторские предложения;

- разъездные выплаты составляют 15%.

- единовременное поощрение «За преданность компании» заменяет систему вознаграждения за выслугу лет. [20]

Из нематериальных стимулов в организации используют:

- проведение конкурсов, способствующих самовыражению и развитию управленческих

навыков, что открывает путь для продвижения по карьерной лестнице;

- использование «Доски почёта» в каждом структурном подразделении;
- вручение почётных грамот, особенно в честь профессиональных праздников;
- выпуск корпоративных изданий (например, «Гудок», «Северная магистраль», «Сигнал»). [21]

Для решения задачи по выявлению отношения работников к существующей в организации системе оплаты труда, задавался вопрос: «Устраивает ли Вас оклад, на котором Вы работаете?» Полученный результат распределился следующим образом:

- 79,4% – да, в основном устраивает
- 14,7% – не совсем устраивает, объем работы большой для такого оклада;
- 5,9% – совсем не устраивает.

Исходя из полученного результата, можно сделать вывод о том, что основная часть работников удовлетворены системой материального стимулирования. Однако, для повышения эффективности труда есть потенциальная база, в которую входит каждый пятый работник.

Среди экономических методов стимулирования труда наиболее действенным является премирование персонала. Поэтому в исследовании была выдвинута гипотеза, предполагающая, что третья часть работников считают систему премирования не справедливой, не учитывающей личного вклада работника. Именно по этой причине этот метод может не приносить нужного результата. На вопрос: «Считаете ли Вы систему премирования в вашей организации справедливой?» Результат показал:

- 41,2% да, у нас справедливо распределяют премию;
- 47,1% стандартная система, не учитывающая личного вклада каждого работника;
- 11,8% нет, не справедливая.

Основным результатом можно считать то, что справедливой систему премирования считают меньше половины работников. Что позволяет признать ее малоэффективной. Это означает, что такая система премирования не выполняет свою основную задачу – не стимулирует работников к производительному труду. Работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одну должность, благодаря своим природным способностям, стажу, целевым установкам, мотивам и стремлениям, могут добиться различных результатов в работе. Эти различия должны найти отражение в системе премирования через дифференциацию индивидуальной оплаты в пределах должности в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств на основе периодической аттестации, проводить которую можно ежегодно. Направленность стимулирования работников смещается с ориентаций на текущие результаты деятельности к долговременной эффективности. Такая система целесообразна для стимулирования высшего и среднего звена руководителей, ответственных за долговременные результаты. Для рядовых сотрудников важна система оценки заслуг, которая предусматривает выплаты, размер которых устанавливается с учетом индивидуальных затрат труда. Учитывать эти затраты труда можно с использованием методик, позволяющих получить оценку от руководства и от клиентов.

Задачей исследования было выстраивание иерархии факторов стимулирования труда в организации. Для этого задавался вопрос: «Насколько для Вас важно:» Приводим результат по варианту «важно», в порядке убывания данная иерархия выглядит следующим образом:

- нагрузка на рабочем месте;
- условия труда;
- график работы;
- оплата труда;
- возможность карьерного роста;
- участие в развитии организации;
- отношение начальства.

По результатам исследования, по важности среди факторов стимулирования труда на первое

место вышел такой фактор, как нагрузка на рабочем месте. Высокая нагрузка на рабочем месте ведет к утомляемости работника и формированию синдрома хронической усталости. Это снижает мотивацию на качественную работу и перестает быть стимулом к работе.

Полученный результат также показывает, что оплата труда не занимает первое место в системе стимулов. Нагрузку на рабочем месте, по мнению опрошенных, нельзя окупить деньгами. Также как условия труда, если они плохо влияют на здоровье, то деньгами его не вернешь. Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определенную базу – нормативный уровень трудовой деятельности. Условия труда также отмечены сотрудниками как важный фактор стимулирования труда. Согласно трудового кодекса условия труда – это совокупность факторов трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Рабочее место находится под контролем работодателя. Руководству следует провести ревизию рабочих мест на предмет условий труда и устранить недостатки, которые могут наносить вред здоровью работников. Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями.

Другим важным результатом является то, что отношение клиентов важнее отношения начальства. В современных условиях стимулирование персонала претерпело существенные изменения: преобладающее значение приобрели социально-экономические и социально-психологические методы управления персоналом, и руководство направлено на осуществление сотрудничества персонала и администрации для достижения намеченных целей. В данной организации авторитет руководителя не является ресурсом для повышения стимулирования труда персонала в организации. Также как участие в развитии организации не имеет значения для работающих в организации.

Возможность карьерного роста – нематериальный стимул, оказывающий влияние на поведение работника. Для создания стимулов можно предложить ряд мероприятий:

- изменение статуса работника: назначение на руководящую должность (продвижение);
- включение в кадровый резерв на продвижение;
- присвоение категории;
- перемещение в другое подразделение компании;
- предоставление дополнительных полномочий.

Участие в развитии организации – любые системы, в том числе и система мотивации, разрабатываются и внедряются в русле общей стратегии организации. Следует помнить, что сама стратегия реализуется на конкретных рабочих местах. Необходим баланс между интересами организации в целом и отдельных сотрудников. Система стимулирования должна корректироваться и доводиться до сведения каждого сотрудника менеджерами. От подхода менеджера во многом зависит, станет ли предлагаемая система мотивирующим или демотивирующим фактором.

На последнем месте по результатам исследования оказался такой фактор как отношение начальства. Однако, среди нематериальных факторов стимулирования этот фактор нельзя игнорировать. Руководству организацией следует использовать этот фактор, как один из способов влияния на поведение персонала. В качестве мероприятий можно предложить официальное признание заслуг:

- награждение почетными грамотами, значками, помещением на доску почета;
- объявление благодарности, вручение подарков «за заслуги»;
- предоставление возможностей для творчества: выделение ресурсов под творческую задачу (людских, материальных, денежных);
- назначение руководителем проекта;
- привлечение работников к управлению;
- делегирование полномочий;
- привлечение к работе комитетов и комиссий по решению каких-либо задач предприятия;
- включение в рабочие группы проектов изменений в компании;

- изменение статуса работника: назначение на руководящую должность (продвижение);
- включение в кадровый резерв на продвижение;
- присвоение категории;
- перемещение в другое подразделение компании;
- предоставление дополнительных полномочий.

Структура стимулирования оказывает влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью: удовлетворенность трудом тем выше, чем более мотивационная структура гармонична и включает в себя как внешние, так и внутренние мотивы. Совершенствование системы стимулирования труда подразумевает комплекс материальных и моральных стимулов, социальных гарантий, мероприятий, направленных на обеспечение профессионального и карьерного роста сотрудников, повышение его статуса.

Опросы, проводимые среди бывших сотрудников ОАО «РЖД», также подтверждают гипотезу о низком уровне оплаты труда в организации, который зачастую не обеспечивает должного уровня семейного благосостояния. Это особенно контрастирует с ситуацией каких-то десять лет назад, когда поступление на работу в компанию представляло собой серьезное испытание: требовались не только профильное образование и технический склад ума, но и определённые личностные качества. Сейчас же ситуация изменилась: предприятия берут на работу «почти кого угодно», заполняя вакансии даже кандидатами с судимостью, что ранее было немыслимо. На каждом вокзале и в каждом вагоне расклеены объявления, призывающие граждан работать в компании, и таких объявлений множество. Это свидетельствует о том, что в ОАО «РЖД» существуют серьезные проблемы с кадрами и персоналом. [22]

Таким образом, «стимулирование» и «мотивация» – понятия, тесно связанные между собой, но между ними существуют и значимые различия. Процесс мотивации основан на потребностях и желаниях человека, т. е. является внутренним. Стимулирование труда реализуется через внешнее воздействие на трудовое поведение работников. При этом важно правильно и обоснованно выбрать систему стимулов к труду. Стимулирование несет материальную и нематериальную нагрузку, позволяет работнику реализовать себя. Чтобы повысить интерес к работе, улучшить ее качество и производительность, следует не только отдавать приказы и добиваться подчинения. Современный работодатель должен уметь ценить творческое мышление и нестандартные подходы к трудовому процессу и выполнению производственных заданий. Поэтому важно учитывать все особенности и мотивы работника, которыми он руководствуется в процессе труда. Рационально построенная система мотивации и стимулирования труда, должна учитывать мотивы каждого работника и коллектива в целом, что, несомненно, приведет к множеству улучшений в работе предприятия, среди которых повышение эффективности работы персонала, рост производительности труда и, как следствие, увеличение прибыли в долгосрочной перспективе.

Вывод

В научной и учебной литературе нет четкого разграничения между понятиями «стимулирование» и «мотивация» труда по их функциональному значению. С нашей точки зрения стимулирование необходимо рассматривать как инструмент мотивации. Анализ научной литературы показал, что нет, также, единых методов стимулирования и мотивации персонала, эффективных во всех обстоятельствах в любые времена. Каждый метод, применяемый работодателем в своей организации определяется стратегией руководства по управлению трудовыми ресурсами. Поэтому перед руководством всегда стоит задача их выбора, но делать это следует сообразно социально экономическим, организационным и психологическим условиям и последствиям их применения. При этом к долговременной трудовой мотивации персонала относятся методы, способы и приемы, регламентируемые в нормативных актах, действующих на предприятиях в положении об оплате труда и премировании труда, о дисциплинарном регламенте, моральном поощрении, кодексе этическом, в документах, излагающих стратегию предприятия. Рассмотрев теоретическую часть

мотивации персонала и наглядно показав методы мотивации, можно сделать практически значимые выводы и дать рекомендации по эффективной стимуляции и мотивированию наемного персонала. Жизнеспособность систем повышения производительности труда посредством мотивации, их применение в основном зависят от специалистов звена управления, от их профессиональной пригодности, инициативности, лояльности и прочих деловых качеств. Применение адекватных методов возможно при использовании методов социологического исследования, играющего роль обратной связи управляющих и управляемых. Следует заметить, что с тем как в период до перехода РФ от социалистического уклада экономики к рыночным отношениям, так и в текущий период, вопрос мотивации сохраняется актуальным и, к сожалению, особенно неоднозначным при поиске решений в практическом плане.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебник. – М.: «КноРус», – 2016. – 296 с.
2. Шапиро С.А. Организационное поведение: учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: КНОРУС, – 2018. – 352 с.
3. Шапиро С.А. Практические аспекты работы с персоналом : учебное пособие / С. А. Шапиро, О. В. Баландина; Акад. труда и соц. отношений, каф. экономики труда и управление персоналом. – Москва: АТиСО. – 2021. – 175 с.
4. Бюллер Е.А. Проблемы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации. //«Вестник АГУ, серия «Экономика». – Выпуск 1 (315). – 2023. – с. 50-54.
5. Литвин Р.И., Литвин А.И. Повышение эффективности системы мотивации и оплаты труда на железнодорожном транспорте как элемента культуры труда. Вестник: научный журнал. – № 7(49). – 2021, с. 139-142.
6. Управление персоналом: Энциклопедический словарь/Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА– М. – 2008. – VIII. – 453 с.
7. Зоткина Н.С. Мотивация и стимулирование работников предприятий строительной сферы деятельности. – Тюмень, РИО ТюмГАСУ. – 2010. – 175 с.
8. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебник. – М.: «КноРус», – 2016. – 296 с.
9. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М. – 2013. – 524 с.
10. Баткаева И.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие. Блот-Принт. – 2025. – 63с.
11. Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е. Особенности управления персоналом в командах. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – № 4. – С. 10-15
12. Ловчева М.В. Повышение результативности труда управленческого персонала на основе совершенствования механизма мотивации: На примере машиностроительных предприятий: автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Гос. ун-т упр.. – Москва. – 2003. – 26 с..
13. Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала. – Х.: «Гуманитарный Центр». – 2013. – 228 с.
14. Кибанов А. Я. Концепции стратегии кадровой политики организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – № 10. – 7с.
15. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / И.В. Балашова, Е.А. Бюллер, В.Е. Довбыш [и др.]. Краснодар: Новация. – 2021. – 362 с.
16. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие. М.: ИНФРА – М. – 2016. – 312 с.
17. Минеева С.С. Экономика путевого хозяйства. Учебное пособие. ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта». Российская открытая академия транспорта. – Москва. – 2022. – 167с.
18. Официальный сайт ОАО «Российские железные дороги». [Электронный ресурс]. URL: <http://rzd-company.ru>. (дата обращения 25.03.2025)
19. Официальный сайт «РБК». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru> (дата обращения 12.04.2025)
20. Официальный сайт информационное агентство «РЖД-Партнер.ру» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rzd-partner.ru> (дата обращения 08.05. 2025)
21. Официальный сайт ОАО «Издательский дом «Гудок». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gudok.ru>. (дата обращения 08.05. 2025)
22. Официальный сайт «Ведомости» [Электронный ресурс]. URL <https://www.vedomosti.ru> (дата обращения 17.05. 2025)

23. Проблемы материального стимулирования на примере ОАО «РЖД» Просвирина А.А.,

Бубновская Т.В. //Фундаментальные исследования. – 2022. – № 7. – С. 83-88.

24. Бабич О.В., Кожухова Ю.Э. Обучение как эффективный метод профессионального развития персонала в организации // Среднерусский вестник общественных наук – 2022 – Том 17 – №1 – 166-185 с.

25. Официальный сайт «Российская академия транспорта» [Электронный ресурс]. URL: <https://rosacademtrans.ru> (дата обращения 07.02. 2025)

The importance of sociological research methods for the formation of a labor incentive system in an enterprise

Irina Viktorovna Popova

Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor,
Yaroslavl State Technical University, Yaroslavl, Russia,
E-mail: pivik@list.ru

Marina Borisovna Abramova

Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor,
Yaroslavl State Technical University, Yaroslavl, Russia,
E-mail: abramovamb@ystu.ru

Konstantin Anatolyevich Olinichev

Master's Student,
Yaroslavl State Technical University, Yaroslavl, Russia,
E-mail: kostya15121985@gmail.com

KEYWORDS.

labor incentives, staff turnover, survey method, financial incentives, moral incentives, labor sphere

ABSTRACT.

The relevance of the topic is related to the fact that the purpose of incentives is not to encourage a person to work at all, but to encourage him to do better what is conditioned by the employment relationship. A rationally constructed system of motivation and stimulation of work should take into account the motives of each employee and the team as a whole, which will undoubtedly lead to many improvements in the work of the enterprise. Only an effective motivation and incentive system makes it possible to create an effective management system, since it is through motivation that a particular individual and the team as a whole ensure the achievement of personal and collective goals in the relationship. Therefore, it is no coincidence that motivation occupies a key place in the structure of an employee's personality, being one of the main concepts used to explain the driving forces of his behavior. The study of human behavior in a team is possible using the methods of sociological research. Based on the results of an empirical study, the article shows that the solution to the problem of forming a labor incentive system in an enterprise is directly related to the study of the attitude of employees to the existing one in the organization. The results are considered, on the basis of which solutions are proposed to adjust the incentive factors affecting labor productivity. The method of sociological survey was used, the advantage of which is the opportunity to study the deep processes taking place in people's minds, the motives of their behavior, social attitudes and values. The purpose of the article is to show the importance of sociological research methods for the formation of an adequate labor incentive system in a particular enterprise. Scientific novelty is provided by the results of empirical research using the author's tools.
