

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Берберян Асмик Самвеловна

магистрантка

ГОУ ВПО «Российско-Армянский

(Славянский) университет»

г. Ереван, Республика Армения

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ЕЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Аннотация: в данной статье автором изучаются и исследуются материальные и нематериальные методы мотивации персонала с последующим углубленным рассмотрением нематериальных способов. Перед руководителем нередко стоит вопрос о повышении отдачи сотрудника без определенных дополнительных затрат. Новизна исследования заключается в том, что в статье выявляется важность и значение нематериальной мотивации персонала в современных условиях и наиболее эффективные методы ее осуществления на основе практического исследования.

Ключевые слова: мотив, материальная мотивация, нематериальная мотивация, человеческие потребности, высококвалифицированные кадры, соцпакет, производительность труда.

Для определения мотивации необходимо разъяснить коренное слово – «мотив». В словаре Вебстера определяется данный термин «мотив» как обстоятельство, которое заставляет человека действовать. Следовательно, возможно определение мотивации как акта представления мотива, который может быть побуждением для чьих-либо действий [4].

Профессоры Рочестера Ричард Райан и Эдвард Деси, согласны с утверждением, что быть мотивированным означает намерение человека совершить конкретные действия. Исследователи характеризуют мотивацию в качестве «основополагающих установок и целей, которые приводят к действию» [3].

Современные авторы в качестве ключевого элемента мотивации рассматривают соотношение между значимостью потребностей, которые связаны с трудовой деятельностью, и вероятной степенью их удовлетворенности.

В настоящее время чрезмерно актуальны вопросы, связанные с мотивацией работников предприятий, поскольку от грамотно разработанных конкретных систем мотивации работников зависят эффективность результатов деятельности самих предприятий, в частности, при внедрении в процесс производства современных, инновационных технологий и комплекса мероприятий научно-технического характера.

Предметом исследования является нематериальная мотивация персонала в современных организациях и наиболее эффективные методы ее осуществления.

Объектом исследования стали различные системы мотивации персонала, применяемые в организациях.

Новизна исследования заключается в том, что в статье выявляется важность и значение нематериальной мотивации персонала наиболее эффективные методы ее осуществления в современных условиях на основе практического исследования.

Гипотеза для данной работы следующая: нематериальная мотивация персонала является наиболее важным видом мотивирования кадров в современных предприятиях, выступая в качестве важнейшего способа удержания и стимулирования работников в организации.

В статье изучаются и исследуются материальные и нематериальные методы мотивации персонала с последующим углубленным рассмотрением нематериальных способов.

В научной литературе различают 2 основополагающие группы теорий мотивации: содержательные и процессуальные [2].

Содержательные теории основываются на человеческих потребностях и том, что посредством их удовлетворения управляющие могут побудить работников к желаемому поведению для достижения поставленных целей. К теориям данной группы относятся:

В процессуальных теориях анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения.

На современном этапе социально-экономического развития и все усиливающим характером конкурентной среды устоявшиеся, традиционные методы, которые служат для мотивирования персонала, не совсем соответствуют реальным требованиям рынка. Исследования в сфере теории и практики и полученный на их основе опыт свидетельствуют, что ранее используемые традиционные методы к мотивации являются устаревшими, на сегодняшний день необходима разработка и реализация новых подходов.

Разработка и практическое внедрение инновационных мотивационных систем управления непосредственно в организациях, способствуют привлечению в значительной степени высококвалифицированных кадров, которые способны управлять малыми и большими коллективами. Однако важен дифференцированный подход и индивидуальное мотивирование в зависимости от количества и качества труда персонала.

Большинство руководителей выражают мнение, что заработная плата может складываться из нескольких компонентов и не должна быть строго фиксированной.

Данная система не приводит к «уравниловке» и способствует выявлению и заинтересованности высококвалифицированных, компетентных сотрудников, которые в состоянии обеспечить максимальный результат.

Определяющим фактором для персонала является наличие у организации соцпакета. В различных организациях есть в наличии компенсационные пакеты в форме оплаты за проезд, бензин либо ремонт авто, оплаты услуг связи и др.

Перед руководителем нередко стоит вопрос о повышении отдачи сотрудника без определенных дополнительных затрат. Значимость материальной мотивации не следует недооценивать, ведь иногда можно услышать, что кадров можно мотивировать только финансово, что деньги являются самым главным мотиватором. Однако с таким утверждением не согласны как специалисты по человеческим ресурсам, так и большинство руководителей.

Кристер Ферлинг, который является специалистом в Швеции, а также управленческий консультант и руководитель высшего звена, рассказал о компании SKF, являющейся шведской, имеющей персонал в 200000 человек, которые работают в Швеции и во многих других странах.

В результате изучения мотивации у этих сотрудников выяснилось, что список мотиваторов почти во всех странах практически одинаковый. Во всех случаях самым основным мотиватором была названа команда, коллектив, чей частью является сотрудник. Следующим по важности был факт касательно интересности для сотрудника выполняемой работы. Третье место занимал некий мотиватор, выраженный в способности контролировать собственную работу, уровне самостоятельности в работе. Зарплата шла только на седьмом месте. Зарплата была на первом месте только в тех странах, где это вопрос выживания [5].

Кристер Ферлинг в результате опроса сотрудников, работающих в различных странах, задавая им вопрос о том, что же, на их взгляд, оказывает мотивирующее воздействие на их директора, которого в основном работники даже не встречают, получил единый ответ, что директора в большей части мотивируют деньги. Далее спросили директора о том, что его мотивирует, на что он перечислил несколько составляющих: наличие возможности для развития на работе, сплоченная и надежная команда и т.д. У всех топ-менеджеров также заработная плата занимала одиннадцатую, тринадцатую и четырнадцатую позицию по значимости. И на вопрос относительно того, что мотивирует сотрудников, руководители единогласно ответили, что больше всего их мотивируют деньги.

Это большое заблуждение – «всех мотивируют деньги, кроме меня» [6].

Данное заблуждение является камнем преткновения для применения более широкого набора средств воздействия на мотивацию персонала.

Вместе с развитием социально-экономических отношений в обществе происходит изменение и потребностей работников. В системе современной экономики, кроме материального фактора, немаловажное значение придается моральным стимулам и социальным льготам.

Попробуем ответить на вопрос, почему осуществление материальной мотивации является недостаточным для того, чтобы организация достигла своих целей посредством своих сотрудников. Первая значимая причина – это то, что материальное стимулирование удовлетворяет лишь потребности сотрудников первого уровня и в краткосрочной перспективе, не решает вопросы развития организации, что совершенно не устраивает руководство компании.

Вторая важнейшая причина – сосредоточение на удовлетворении работников посредством материальных способов обязывает руководителей наделять сотрудников наиболее высокими доходами среди конкурентов, дабы не позволить конкурентам переманить высококвалифицированных кадров. Повышение уровня материальных выплат работников приводит к повышению издержек, осуществляемых компанией, а отдача сотрудников без применения нематериальных способов мотивации останется неизменной, в результате компания будет нести потери и ее работа будет неэффективной. Кроме того, работник привыкнет к получению вознаграждения и с каждым разом будет его ожидать, в лучшем случае за реально высокие результаты, в худшем за будущие успехи, когда материальные средства выступают в качестве инструмента мотивации, и, не получив один раз, к примеру, из-за недостатка финансовых средств в организации, будет демотивирован, а в ином случае расслабится, думая, что вознаграждение он получит в любом случае, вне зависимости от результатов проделанной работы.

По данным экспертов «Strategic Management Journal» именно технологии нематериального стимулирования позволяют в рамках того же фонда заработной платы увеличить производительность труда до 20% и сократить до минимума незапланированную текучесть персонала.

Нематериальная мотивация формируется через внутреннюю культуру компании. Именно здесь создается мечта работодателя – корпоративный патриотизм, один из самых мощных инструментов нематериальной мотивации [1].

Так, нематериальная мотивация- необходимый способ мотивации персонала в современных организациях и не менее значимый, нежели материальная мотивация. Помимо этого, нематериальные методы мотивации в кризисной ситуации позволяют в определенной степени компенсировать работникам материальные потери, что выражается в снижении дохода. Однако стоит подчеркнуть, что каждая организация имеет свою специфику, поэтому организации с учетом своей специфики осуществляемой деятельности и особенностей каждого из сотрудников необходимо выбрать наиболее подходящий способ мотивирования.

Следовательно, выдвинутая гипотеза подтвердилась в ходе практического исследования.

Список литературы

1. Маврушкина О.А., Яшкина В.Н. Эффективные методы нематериальной мотивации персонала / О.А. Маврушкина, В.Н. Яшкина // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. – 2014. – С. 127.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Менеджмента. – 2002.
3. Ryan, R., and Edward L. Deci. «Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions». 25.1 (2000): 54–67 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.idealibrary.com>. University of Rochester.
4. Shanks, Nancy H. «Chapter 2». Management and Motivation. Jones and Barlett. 23–35. Print., NY.
5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.maguru.ru/articles/?ID=19>
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psycademy.ru/pages/486/>