

МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РАЗНОВИДНОСТИ, ДИВЕРСИФИКАЦИЯ, МАРКЕТИНГ, ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ

Яковец Ольга Николаевна

студентка

Лебединская Юлия Сергеевна

доцент, старший преподаватель

ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса»
г. Владивосток, Приморский край

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: МЕТОДЫ И ОСОБЕННОСТИ

Аннотация: актуальность темы данного исследования определяется тем, что эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. В данной статье рассматривается необходимость выстраивания эффективной системы нематериальной мотивации сотрудников и подходящие методы для достижения этой цели.

Ключевые слова: мотивация, потребности, персонал, стимулирование, управление персоналом.

Мотивация – это деятельность, которая активизирует коллектив предприятия и каждого работающего и побуждает их эффективно трудиться для выполнения целей. Только тот руководитель добивается успеха, который признает людей главным источником развития организации.

Наиболее действенной и эффективной считается материальная мотивация, но каждый руководитель должен выстроить на предприятии свою систему стимулирования сотрудников без денежных затрат. Нематериальная мотивация – это одна из приоритетных составляющих стиля управления в компании, которая используется в совместимости с материальной мотивацией и демотивацией.

Только оптимальное соотношение системы поощрения и наказания сотрудников является залогом успешной работы компании.

Нематериальная мотивация – это поощрения сотрудников за качественную работу, которая никаким образом не влияет на их заработную плату и прочие выплаты. При разработке системы нематериальной мотивации нужно следить, чтобы она была направлена на решение конкретных задач, стоящих перед вашим бизнесом. Также она должна охватывать все категории работников, учитывать на каком этапе находится компания, и включать в себя правильные методы мотивации. Чтобы подобрать правильные методы мотивации, следует изначально собрать информацию об истинных потребностях сотрудников. В этом может помочь пирамида потребностей А. Маслоу, с ней система нематериальной мотивации персонала становится более понятной. Итак, важно определить какие потребности для ваших сотрудников ведущие, и разработать соответствующие факторы мотивации. К примеру, если для сотрудника важны социальные потребности, это значит, что ему очень важно получать поддержку от руководства и коллег, постоянно находиться в общении и кругу людей. Для работников, которые испытывают потребность в защите и безопасности необходимо организовать дружелюбную атмосферу в коллективе, информация о негативных составляющих рабочего процесса должна быть минимизирована.

Также не стоит забывать и об эффекте новизны, т. к. однообразные мотивационные программы только угнетают персонал. Поэтому, через определенные промежутки времени следует придумать какие-либо новые мотивационные мероприятия. Способов нематериальной мотивации множество, к наиболее действенным и эффективным можно отнести такие как: информирование о достижениях, конкурсы и соревнования, дополнительные выходные, спортивные и культурные мероприятия, скидки на продукцию компании или услуги, оценки коллег, звание «лучший сотрудник месяца», поощрительные командировки, более комфортабельные условия работы, мотивирующие совещания, поздравления с праздниками.

Исходя из опыта нескольких крупных компаний, можно также посоветовать руководителям предприятий использовать следующие приемы:

- всегда обращаться к сотрудникам по имени;
- публично выражать благодарность (в практике чаще встречаются случаи, когда обращают внимание на ошибки, а не достижения);
- использовать красивые названия должностей сотрудников;
- приглашать сотрудников на переговоры, важные встречи. Это повышает их значимость в собственных глазах и окружающих;
- обращение к сотрудникам за советом, помощью;
- гибкий график, персональный рабочий участок;
- старайтесь выслушивать работника, а не только его информировать;
- сделайте офис вторым домом для сотрудников, у них не должно возникать мыслей о смене работы;
- предоставьте сотрудникам больше свободы, по возможности уберите жесткие рамки начала и окончания рабочего дня

Проанализировав опыт, накопленный в сфере управления персоналом, можно сделать вывод, что для построения эффективной системы мотивации на предприятии недопустимо использовать какой-то один её вид. Денежное вознаграждение дает большую гарантию повышения эффективности деятельности сотрудников. Однако организации не могут бесконечно обращаться только к таким способам мотивации по понятным причинам, и вот тогда появляется необходимость перехода к потребностям более высокого уровня и использования более сложных методов мотивации. Исходя из этого следует полагать, что методы материальной и нематериальной мотивации должны использоваться совместно и в четко сбалансированной пропорции.

Главной составляющей нематериального стимулирования сотрудников является человеческое отношение к ним – только в такой ситуации можно рассчитывать на эффективную работу и признательность коллектива. Человеческое отношение – это обязательное признание заслуг, похвала за выполненную работу,

понимание трудностей и проблем, возникающих при ее выполнении и, по возможности, помощь в нейтрализации этих трудностей.

Список литературы

1. Кузнецова М.И. Мотивация деятельности / М.И. Кузнецова. – СПб.: Фирма, 2011. – 301 с.
2. Бирюк А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе / А. Бирюк // Бизнес без проблем. – Персонал. – 2012. – №5.
3. Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации / Н.С. Трофимов. –СПб.: Канди, 2011. – 298с.