(cc) BY


***Антонова Анастасия Владимировна***
магистрант
Научный руководитель
***Сапожников Алексей Сергеевич***
канд. психол. наук, доцент, преподаватель
Северо-Западный институт управления (филиал)
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ»
г. Санкт-Петербург

# РОЛЬ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация****: в статье рассматривается вопрос о роли нематериального стимулирования персонала в системе управления персоналом. Сделан вывод, что в современных условиях мотивация сотрудников, в том числе нематериальная, занимает важное место в повышении эффективности работы организаций.*

***Ключевые слова****: мотивация, управление персоналом, нематериальная мотивация, стимулирование.*

Что скрыто за словом «стимулирование»? Прежде чем ответить на этот вопрос, обратимся к другому однокоренному слову – «стимул». На основании изучения работ современных ученых можно вывести обобщенную формулу трактовки стимула: «внешнее воздействие, которое побуждает человека на совершение того или иного действия/поведения».

Трактовки стимула в своих работах используют практически все ученые (независимо от области их работы). Например, доктор экономических наук, Дмитрий Аширов уверяет, что стимул, во-первых, исходит от конкретного человека (в нашем случае руководителя или группы руководителей) и основывается на «субъективном понимании управленческой подсистемой целесообразности содержания этого воздействия», а во-вторых, всегда внешне связан с влиянием


Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

управления персоналом [1]. А доктор экономических наук Ардальон Кибанов определяет стимулирование персонала «методом управления рабочим поведением сотрудника, в том числе воздействием на его условия жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью» [2].

Мотивируя людей в организации, работодателю в первую очередь важно обозначить цели и задачи, требующие решений. Многие зарубежные и российские теоретики участвовали в формировании целей и задач системы стимулирования. Так Майкл Армстронг и Таддеус Стивен считали, что целью мотивации сотрудников выступает создание логической основы для реализации компенсационной политики организации, а задачи должны представлять собой осведомление работников о возможностях в сфере карьерного повышения и денежного поощрения, определение места должности в иерархии, определение уровней оплаты и масштабов их роста, создание условий для управления относительными показателями, а также достижение равнозначной оплаты и возможности проведения мониторинга и контроля за практикой оплаты труда.

Российский ученый Роберт Яковлев основной целью выделял мотивацию сотрудников к реализации существующих возможностей и достижению поставленных целей. Главной задачей выступало направление сотрудников к достижению показателей трудовой деятельности. Это может способствовать получению требуемых результатов [3].

Обобщив вышеизложенную информацию, мы видим, под основной целью системы мотивации подразумевается стандартизация инструментов, которые используются организациями. Такие инструменты направляются на реализацию стратегии организации в области поощрения сотрудников за результативную деятельность.

К главным задачам мотивации можно отнести:

1. Достойное вознаграждение сотрудников.
2. Оптимизация расходов.
3. Система удержания ценных сотрудников.
4. Выявление ценных сотрудников и должностей.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

5. Принятие новых сотрудников.

6. Увеличение конкурентоспособности организации за счет совершенствования кадрового потенциала и т. д.

Говоря о стимулировании, стоит акцентировать внимание на двух направлениях – материальном и нематериальном (рис. 1).

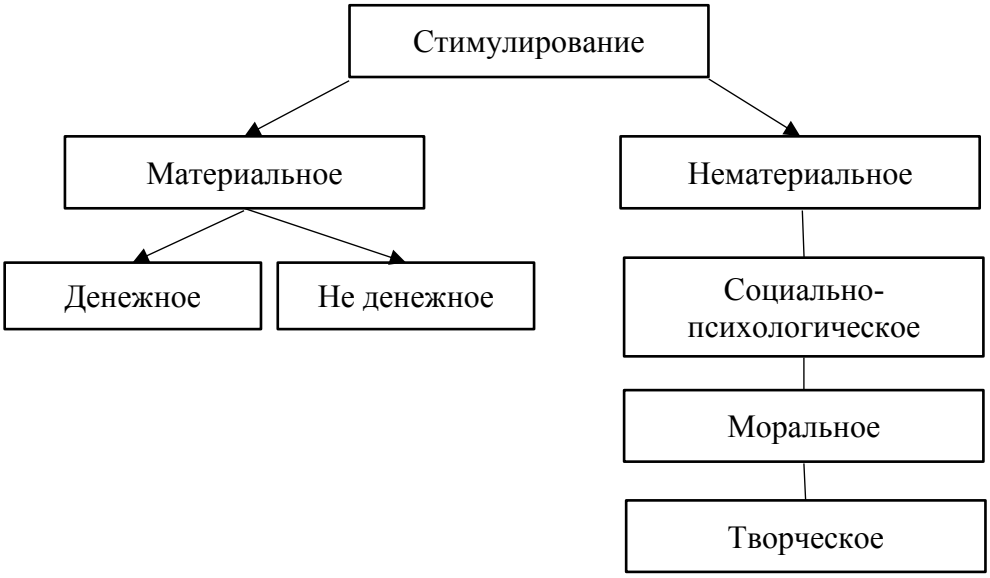


Рис. 1. Стимулирование персонала

При помощи нематериального стимулирования организация может удовлетворить социальные потребности сотрудников. Так, к социальным потребностям можно отнести возможность как карьерного, так и профессионального роста. К моральным потребностям относятся получение наград и благодарностей. Покрывая творческие потребности, организация может способствовать повышению потенциала самореализации и самосовершенствования.

В отличие от материальных стимулов, составляющих финансовое благополучие сотрудников, нематериальные стимулы больше ориентированы на заботу о сотрудниках, которые стремятся работать в комфортных условиях и чувствуют заботу и защиту. Однако нематериальные мотивы могут в большей степени вызывать неравенство в коллективах сотрудников, приводя к негативным последствиям. Вот почему руководство должно принимать мудрые и информированные решения о применении этого набора методов.



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Не изучив потребности сотрудников, не получится создать работающую систему мотивации.

Полное соблюдение требований персонала компании к поощрению организации имеет важное значение для эффективной работы всего производства.

Комплексность – сочетание моральных, материальных, коллективных и личных стимулов, ее ценность зависит от опыта и традиций компании, а также от методов управления персоналом;

Дифференцированность – индивидуальный метод мотивации разных групп и разного уровня работников.

Одной из основных целей обеспечения долгосрочной жизнеспособности компании и поддержания мотивации сотрудников для достижения наилучших результатов является разработка устойчивого механизма мотивации сотрудников компании. Только непрерывно совершенствуя саму систему управления персоналом и используя современные методы управления, компании могут осуществлять эффективное управление персоналом.

Сложность разработки системы нематериальной мотивации зависит от типа стимула, который руководитель должен выбрать для конкретного сотрудника. Выбранный метод варьируется от человека к человеку и не может применяться одинаково ко всем сотрудникам без исключения, потому что они могут иметь разный эффект или не иметь никакого эффекта для некоторых сотрудников, поэтому важно определить правила и методы к разработке системы нематериального стимулирования.

Спонтанность разработки решений, связанных с нематериальной мотивацией, может привести к обратному эффекту и получить результаты, несовместимые с действиями организации в области управления персоналом. Например, мотивация, если она применяется каждый день, может стать обычной практикой и рассматриваться сотрудниками как простой рабочий момент, которому не следует уделять слишком много внимания.

Таким образом, мы пришли к выводу, что для реализации эффективного управления персоналом в процессе мотивации и стимулирования трудовой


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

деятельности важно учитывать индивидуальные потребности, нормы и ценности сотрудников. Очень важно четко понимать структуру мотивационного спроса сотрудников. Помимо материального стимулирования, современные предприятия также должны учитывать существующую атмосферу и рабочее место, изучать сотрудников как одного человека, предоставлять различные льготы, создавать благоприятные условия и формировать механизм мотивации сотрудников, который может направлять сотрудников для достижения наивысших результатов работы.

Не стоит забывать про такие факторы, как гибкость, – постоянный пересмотр стимулов, который зависит от изменений в обществе и коллективе, а также оперативность – быстрая реакция руководителя на изменения.

В заключение можно сказать, что на современном этапе развития научного мышления понятие «мотивация сотрудников», в том числе нематериальная, занимает очень важное место в повышении эффективности работы сервисных служб организаций. В работах многих авторов постепенно формируется полное понимание его сути, что, в свою очередь, относится к работам в категории трудового потенциала.

***Список литературы***

1. Аширов Д.А. Методология развития мотивации и стимулирования персонала (социально-экономические аспекты) / Д.А. Аширов. – М., 2019. – 334 с.

2. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

3. Дударев А.В. Управление нематериальной мотивацией персонала на предприятии / А.В. Дударев, Л.В. Минченко // Инновации и инвестиции. – 2019. – №11. – 98 с.

4. Дубинина У.И. Теоретическая база для построения системы нематериальной мотивации как эффективный способ повышения лояльности персонала / У.И. Дубинина // Academy. – 2017. – №10 (25). – 134 с.



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

5. Кижаев А.С. Сущность и особенности нематериального стимулирования / А.С. Кижаев, А.А. Котляревский // Поиск (Волгоград). – 2016. – №1 (3). – С. 303 с.

6. Лымарева О.А. Современные подходы к управлению персоналом / О.А. Лымарева, А.С. Ткачев, А.Н. Болотенко // Экономика устойчивого развития. – 2017. – №3 (35). – 267 с.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)