

Оздамиров Рамзан Адамович

магистрант

Научный руководитель

Китаев Сергей Викторович

канд. полит. наук, доцент

Волгоградский институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Волгоград, Волгоградская область

РАЗРАБОТКА НОВЕЙШИХ ПРОГРАММ ДЛЯ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация: в статье предпринята попытка разработки новейших программ для нематериальной мотивации сотрудников в промышленной отрасли. Отмечается факт того, что в условиях усиливающейся конкуренции и кадрового дефицита в промышленной отрасли возрастает значимость эффективных механизмов мотивации персонала. Наряду с материальными стимулами, всё большее внимание уделяется нематериальным методам, направленным на повышение вовлечённости, лояльности и профессионального развития сотрудников. Целью статьи является исследование и обоснование новых подходов к формированию программ нематериальной мотивации, адаптированных к специфике промышленных предприятий. В работе рассмотрены актуальные тенденции, представлены результаты анализа практик ведущих компаний, а также предложен собственный вариант модели нематериального стимулирования персонала.

Ключевые слова: нематериальная мотивация, сотрудники, метод, тенденции, программы, персонал, вовлеченность.

Современные промышленные предприятия сталкиваются с рядом вызовов: от технологических изменений до дефицита квалифицированных кадров. В этой связи задача удержания и эффективного управления персоналом приобретает стратегическое значение. Несмотря на распространённость материальных форм

поощрения, практика показывает, что устойчивые результаты достигаются лишь при комплексном подходе, включающем нематериальную мотивацию. В условиях ограниченности ресурсов и высокой текучести кадров применение нематериальных стимулов способно не только укрепить кадровый потенциал, но и повысить производительность труда без значительных финансовых вложений.

Нематериальная мотивация представляет собой совокупность методов и инструментов управления, направленных на удовлетворение социальных, профессиональных, психологических потребностей работников. Согласно ряду исследований, к ключевым нематериальным стимулам относятся: признание заслуг, возможности карьерного и профессионального роста, участие в принятии решений, гибкость в организации труда, поддержка инициатив и развитие корпоративной культуры.

Важным преимуществом нематериальной мотивации является её устойчивость: в отличие от краткосрочных материальных поощрений, нематериальные стимулы способствуют формированию долгосрочной лояльности и вовлечённости персонала. Особенно это актуально в промышленности, где большая часть сотрудников занята на линейных и технических позициях, испытывая недостаток в признании и профессиональном развитии [1, с. 22].

Рассмотрим практики ряда российских и зарубежных промышленных предприятий, реализующих успешные программы нематериального стимулирования:

– ПАО «Северсталь» реализует систему «Точка роста», в рамках которой сотрудники могут предлагать инновации и участвовать в проектных командах [2]. Программа сопровождается внутренним рейтингом активности и символическими наградами;

– Группа «Татнефть» развивает направление «Ценности компании», где каждый сотрудник проходит тренинги по развитию лидерских и командных компетенций [3]. Акцент делается на признание вклада каждого работника в общий результат;

– Siemens AG использует модель «Peer-to-Peer Recognition», предполагающую, что сотрудники могут публично благодарить друг друга за помощь, инициативу и ответственность [4]. Это формирует благоприятный микроклимат и усиливает горизонтальные связи.

По результатам анализа можно выделить несколько общих черт: активное участие работников в управлении качеством, система внутреннего признания, обучение, а также формирование устойчивых социальных связей внутри коллектива.

С учётом выявленных тенденций, а также отраслевой специфики, предлагается модель комплексной программы нематериальной мотивации, включающая следующие элементы.

1. Программа «Ценность каждого» – ежемесячное признание сотрудников, проявивших инициативу, дисциплину, наставничество. Оценка проводится коллегами и руководством.

2. Профессиональные маршруты – создание индивидуальных планов карьерного и образовательного роста на основе интересов работника и потребностей производства.

3. Инженерные клубы и кросс-функциональные команды – стимулирование обмена знаниями и навыками между отделами, вовлечение в нестандартные проекты.

4. Цифровая платформа обратной связи – возможность для сотрудников анонимно или открыто выражать мнения, предлагать улучшения, получать мгновенную реакцию от руководства.

5. Программы лояльности и наставничества – поддержка новых работников, передача опыта от старших коллег, признание роли наставника.

Данная модель адаптируема к предприятиям различного масштаба и не требует значительных финансовых затрат, опираясь на внутренние ресурсы и управленческую инициативу.

Нематериальная мотивация становится важным элементом кадровой политики в промышленной отрасли. Предприятия, стремящиеся к устойчивому развитию, должны внедрять современные подходы, ориентированные на человека как главную ценность организации. Разработанная программа позволяет объединить лучшие практики и внедрить эффективную модель мотивации, способствующую росту вовлеченности, снижению текучести кадров и повышению конкурентоспособности. Будущее промышленности – за предприятиями, которые умеют ценить не только труд, но и личность работника.

Список литературы

1. Киселева И.А. Роль мотивации в эффективных компаниях / И.А. Киселева, Н.Е. Симонович // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – №21. – С. 16–24. EDN TWNJTH
2. Сайт ПАО «Северсталь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.severstal.com/> (дата обращения: 01.07.2024).
3. Сайт ПАО «Татнефть» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.tatneft.ru/> (дата обращения: 01.07.2024).
4. Siemens AG. Sustainability and employee development programs [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.siemens.com/> (дата обращения: 01.07.2024).