

УДК 338.2

***МАТЕРИАЛЬНАЯ И НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК
ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ***

Канаев А.С.,

к.э.н., доцент

Кубанский государственный университет

Краснодар, Россия

Венкова В.А.,

Студентка

Кубанский государственный университет

Краснодар, Россия

Аннотация

В статье рассматривается вопрос стимулирования персонала по средством материальной и нематериальной мотивации. Определены основные методы мотивации персонала и обосновывается их воздействие на эффективность работы персонала организации.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, персонал, стимулирование, материальная мотивация, нематериальная мотивация.

***MATERIAL AND NON-MATERIAL MOTIVATION AS AN ELEMENT OF
EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT***

Kanaev A. S.,

Ph. D., associate Professor

Kuban state University

Krasnodar, Russia

Venkova V. A.,

Student

Kuban State University

Krasnodar, Russia

Abstract

The article deals with the issue of stimulating staff through material and non-material motivation. The main methods of staff motivation are determined and their impact on the efficiency of the organization's staff is justified.

Keywords: personnel management, motivation, personnel, stimulation, material motivation, non-material motivation

Актуальность данного исследования состоит в выявлении важности нематериальной мотивации персонала в современных условиях и эффективных методах ее проведения на основе практического исследования.

Мотивация – это меры, которые направлены на повышение заинтересованности сотрудников к их профессиональной деятельности, которые могут иметь материальную и нематериальную основу [4].

В современных условиях все чаще происходит конкуренция и дефицит квалифицированных кадров, поэтому работодатели сталкиваются с такой проблемой, как создание эффективной системы мотивации сотрудников предприятия при этом сохраняя ценный персонал предприятия.

Мотивирование сотрудников занимает одно из главных мест в управлении персоналом. Формирование единого коллектива, чья деятельность направлена как на решение общей задачи, так и на реализацию личного роста, является непрерывным процессом. В современной практике все чаще наблюдается тот факт, что вне зависимости от сплоченности коллектива, сотрудник может потерять мотивацию и в скором времени уволиться [2].

Следовательно, для того чтобы организация была процветающей и успешной, помимо создания лучших условий труда для персонала, также необходимо сформировать эффективные методы мотивации. Сплоченный и дружелюбный коллектив способен улучшить производительность и лучшим образом выполнить общие задачи. Только в таких условиях организация достигает бизнес-цели.

Материальное мотивирование персонала считается одним из методов увеличения производительности труда. Мотивация к работе является основным направлением кадровой политики любой организации. Этот способ мотивации универсален, так как с его помощью можно оказать положительное влияние на большинство сотрудников. Денежные выплаты одинаково положительно влияют на всех.

Именно поэтому работники организаций готовы обменять любые нематериальные стимулы на денежные выплаты, так как некоторые поощрения нематериальной мотивации имеют некоторые ограничения, например, если в качестве поощрения абонемент в фитнес-зал можно использовать только по назначению, то денежные выплаты можно использовать по своему желанию.

Обычно система материального стимулирования персонала состоит из оклада и дополнительных выплат (переменная часть, которая зависит от результатов работы), таких как премии и бонусы, получение % от прибыли, подарки сотрудникам и т.п.

Самым результативным методом материального стимулирования является увеличение заработной платы. В случае если организация желает добиться от персонала более продуктивной работы, руководители применяют денежную мотивацию в виде повышения заработной платы, как быстрый и эффективный метод мотивации. Однако, это может негативно сказаться на работе сотрудника поскольку существует так называемый «эффект привыкания к доходу».

В лучшем случае работодатель должен по собственной воле принять

решение о повышении заработной платы для сотрудника. Следует принять во внимание, что некоторые руководители организаций все-таки пытаются периодически повысить заработную плату сотрудникам на небольшие суммы. Тем не менее, такой способ для мотивации сотрудников малоэффективный, более эффективным является однократное значительное повышение зарплаты.

Одним из самых распространенных методов материальной мотивации являются ежеквартальные или ежемесячные премии, а также пенсионные премии. Также во многих российских фирмах назначают специальные денежные вознаграждения, которые сотрудники получают за конкретные достижения, так называемые «премии-призы». Но есть и нюансы, например, если данную премию получать каждый месяц, это также плохо мотивирует сотрудников на повышение эффективности работы.

Таким образом, самые перспективные руководители организаций используют окладно-премиальную систему заработной платы. В общем процентном соотношении система делится следующим образом: 80% – основная зарплата и 20% – премия и бонусы за отличные результаты в работе.

В соответствии с концепцией теории Маслоу, материальная мотивация может повысить эффективность работы сотрудников только на краткосрочный период, это объясняется тем, что благодаря денежным выплатам человек способен удовлетворить более низкие потребности. В то время, как нематериальная концепция нацелена на раскрытие потенциала сотрудника, его обучение и реализацию своих трудовых навыков. [1]

С каждым днем роль самореализации растет, как видно из рисунка 1, для большинства работников важно предоставление руководителем социального пакета, что также характеризует реализацию и комфорт человека на работе.

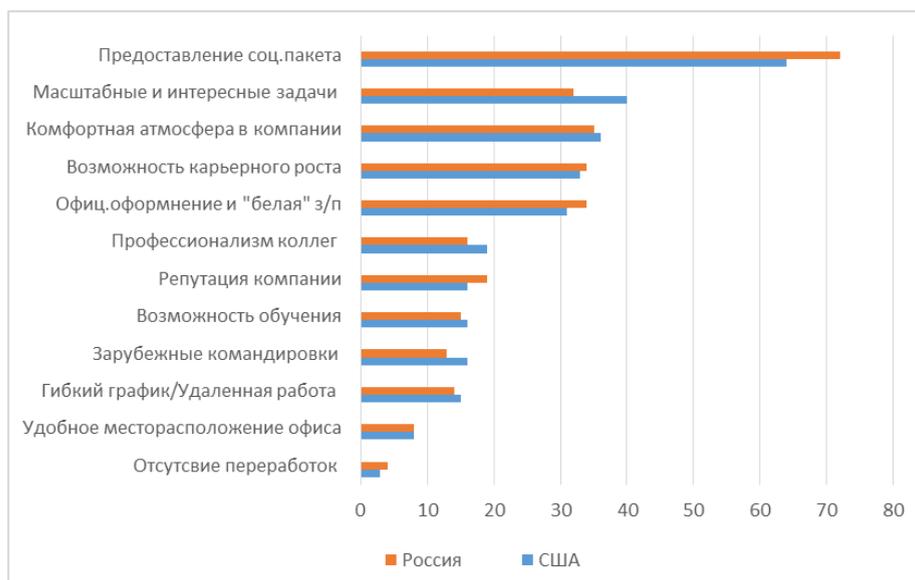


Рис.1 – Анализ нематериальной мотивации сотрудников в США и России, 2020г. (составлено авторами)

Исследования о вовлеченности и мотивированности сотрудников в работу провел сайт Simontior.com (рис. 2). По результатам исследования выяснилось, что деньги – это конечно весомая мотивация, но эффективна только на короткое время, и, следовательно, появляются и другие важные факторы. Персонал в организации в первую очередь хочет реализовать себя, он стремится к повышению по службе, признанию своих достижений в работе и только потом он зарабатывает деньги.

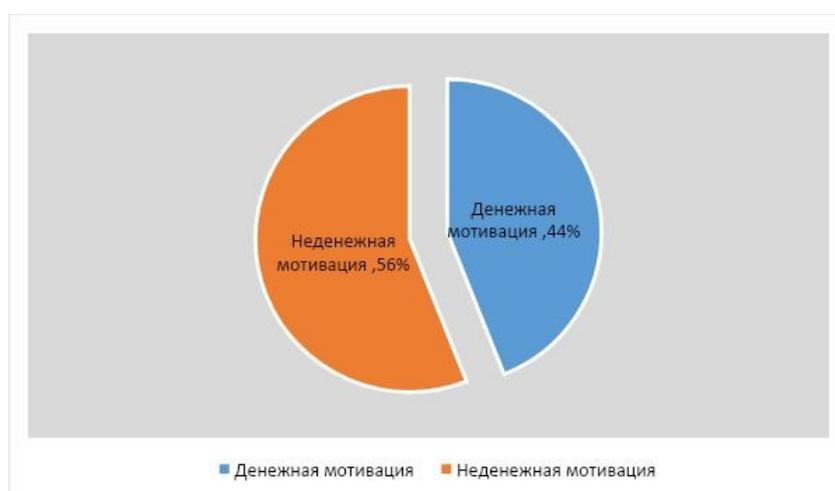


Рис 2 – Анализ способов стимулирования (составлено авторами)

Исходя из круговой диаграммы можно сделать вывод, что в организациях нематериальная мотивация является основополагающей. Это объясняется тем, что цель нематериальной мотивации – повышение интереса сотрудника к собственной работе, раскрытие потенциала и увеличение его результативности труда, что напрямую влияет на доходность организации и имидж.

Денежная мотивация является универсальной и эффективно, но только на краткосрочный период. Следует принимать во внимание, то что каждый коллектив включает людей с разными целями, кроме того, с системой наград и бонусов довольно проблемно содействовать сплочению коллектива. Кроме того, материальные поощрения персонала должны рассчитываться персонально, так как сотрудники, которые имеют даже одну должность в коллективе, могут выполнять свои обязанности по-разному. Все это часто вызывает недовольство и недостаточно содействует формированию дружелюбной атмосферы в коллективе. В некоторых моментах должна быть произведена моральная компенсация. Это включает в себя нематериальную мотивацию персонала.

Существуют следующие виды нематериальной мотивации:

1. Социально-психологическая мотивация – отражает желание сотрудника в самоутверждение. Данное желание осуществляется посредством участия сотрудника в принятии управленческих решений [6]. Одним из примеров социально-психологической мотивации выступает социальный пакет, который считается одним из наиболее эффективных способов. Соцпакет гарантирует медицинское страхование, предоставляет бесплатное питание, транспорт и прочие льготы. Также важным преимуществом данного бонуса является возможность повышения квалификации за счет фирмы. Кроме того, социально-психологическая мотивация включают в себя карьерный рост сотрудников.

Что касается психологической мотивации, то здесь существует

необходимость в создании комфортных психологических условий труда. Психологическая мотивация строится на общении между руководителем и подчиненным. Важным аспектом данного общения является сохранение субординации. Опытный руководитель должен понимать, как наладить контакт между сотрудниками, но также не забывать о сохранении дисциплины и дистанции [6].

2. Моральная мотивация – этот вид мотивирования связан с поощрением труда сотрудника. Для того, чтобы сотрудник чувствовал себя морально удовлетворенным, необходимо поощрять достижения в его трудовой деятельности [6]. Эта мотивация включает в себя благодарность за эффективную работу, публичную похвалу сотрудника, присвоение орденов, медалей, грамот, благодарностей и дипломов за достижение определенных успехов в трудовой деятельности. Сотрудник начинает чувствовать свою ценность.

3. Организационная мотивация заключается в создании наилучших условий труда для сотрудников. Сюда может включаться, такие показатели обновление технического оборудование, усовершенствование персонального рабочего места, обеспечение качественными системами кондиционирования и отопления, и т. д.

4. Поощрительная мотивация – к данному мотивированию персонала может относиться, например, вручение билетов на культурные мероприятия, туристические путевки по скидке, а также эта мотивация будет связана с предоставлением оплачиваемых отгулов или дополнительных дней отпуска. Руководители организаций применяют такой метод поощрительной мотивации, как гибкий и свободный график. Метод способствует привлечению перспективных студентов последних курсов как будущих квалифицированных специалистов.

Важным инструментом нематериальной мотивации выступает сохранение коллективной атмосферы. Сплоченная команда способна

эффективно, качественно и в кратчайшие сроки решать поставленные перед ней задачи. Существует такое понятие, как team-building (командообразование) – вид деятельности, цель которой является обучить коллектив работать как единый организм. Для этого проводятся различные корпоративные мероприятия, например, совместные поездки в дома отдыха. Участие коллектива в презентациях и прочих промоакциях не только укрепляют отношения внутри организации, но и позволяют продемонстрировать успех фирмы, формируя у сотрудников чувство вовлеченности к общему делу.

Нематериальная мотивация влияет на [5]:

- качество работы каждого сотрудника и отдела в целом;
- уровень результативности труда в компании;
- рентабельность компании;
- успех и дальнейшее развитие компании.

Сравнивая эффективность материальной и нематериальной мотивации, многие руководители говорят о предпочтении первой, так как в независимости от занимаемой должности сотрудники более ценят денежные стимулы. Однако, в современном мире ситуация значительно изменилась. На начальной стадии работы в организации денежные выплаты действительно являются основным стимулятором, но постепенно сотрудник привыкает к размеру денежных выплат, и качество работы уменьшается. [3]

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что организации для более эффективного управления персоналом используют как материальную, так и нематериальную мотивацию. Рассматривая краткосрочные перспективы удобнее использовать денежные вознаграждения, как один из методов мотивации. Однако, в современные компании всё более отдают предпочтение нематериальной мотивации, так как она предлагает сотрудникам,

саморазвитие, раскрытие потенциала, рост по карьерной лестнице. Данная долгосрочная перспектива позволяет повышать качество услуг, что положительно влияет и на имидж компании.

Библиографический список:

1. Вересов, Н. Н. Психология управления: учебное пособие / Н. Н. Вересов. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2014. – 304 с. (дата обращения: 10.12.2020)

2. Вершигора, Е. Е. Менеджмент: учебное пособие – 2-е издание, переработано и дополнено / Е. Е. Вершигора. – М.: ИНФРА. – 2009. – 283 с. (дата обращения: 10.12.2020)

3. Гонтарева, О. В. Особенности материального и нематериального стимулирования работников в системе управления организацией // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 46. – С. 108–111. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76391.htm>. (дата обращения: 10.12.2020)

4. Системы мотивации персонала. – URL: hr-portal.ru/article/sistemy-motivatsii-personala (дата обращения: 10.12.2020)

5. Шекшня, С. Эффективное управление персоналом современной организации / С. Шекшня // Управление персоналом. – 2013. – № 4. – С. 14–25. (дата обращения: 10.12.2020)

6. Дмитриева, Т. А. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / Т. А. Дмитриева // Журнал «Вопросы науки и образования»: сборник научных статей / Ответственный редактор С. В. Вальцев ; Поволжский государственный технологический университет. – г. Йошкар-Ола. – 2018. – С. 46 – 48.

Оригинальность 96%