(cc) BY

Токмакова Дарья Михайловна
студентка
Научный руководитель
Рябова Марина Анатольевна
канд. экон. наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»
г. Ульяновск, Ульяновская область

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕТРО КЭШ ЭНД КЕРРИ»

Аннотация*: в статье рассмотрены характеристики материальных и нематериальных методов. Основное внимание уделено более подробному рассмотрению нематериального стимулирования и мотивирования на примере предприятия ООО «МЕТРО КЭШ ЭНД КЕРРИ».*

Ключевые слова*: стимулирование персонала, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, карьерный процесс, мотивирование.*

Мотивация и стимулирование персонала являются одними из самых центральных звеньев деятельности предприятия. Стоит отметить, что под главной задачей управления персоналом подразумевается ориентация работников на достижение целей организации. Значение мотивации в управлении персоналом стало возрастать и усложняться, так как повысился уровень образования и социальных ожиданий сотрудников, это связано с научно-технически прогрессом, широкой автоматизацией и информатизацией производства. Руководителю необходимо понимать, что люди являются наиболее ценным ресурсом, так как именно они могут постоянно совершенствоваться и развиваться. Следовательно, грамотно и умело управляя людьми, зная мотивы, которые побуждают их к работе, можно постоянно совершенствовать организацию производства и, соответственно, повышать получаемую прибыль.

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

Однако, нужно понимать, что ни одна система управления не сможет эффективно функционировать, если не будет подобрана действенная и оптимальная модель мотивации.

Современные ученые считают, что в основе теорий мотивации лежит классическая теория, которая подразделяется на материальную и нематериальную мотивацию.

Идея материальной мотивации состоит в том, что люди работают главным образом ради удовлетворения своих экономических потребностей. Материальное стимулирование персонала делится на следующие два вида: денежный и неденежный.

К денежному виду можно отнести: заработную плату, премии, поощрения, материальную помощь – все то, что предоставляется за конкретные достижения в работе, выполнение и перевыполнение плана; надбавки, добавки, компенсации, ссуды, льготное кредитование и т. д.

К неденежному материальному стимулированию можно отнести: оплату сотовой связи, абонементы в спортзал, оплату путевок, предоставление служебного автомобиля, личного кабинета и т. д.

В качестве потенциальных нематериальных стимулов могут рассматриваться все имеющиеся в распоряжении субъекта управления моральные, нравственно – психологические, социальные и организационные ценности, которые являются адекватными социально – обусловленным потребностям личности. А именно: карьерный рост, похвала руководителя, благодарственные письма и грамоты, вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, проведение тренингов, предоставление оплачиваемых больничных и отпусков, неформальные встречи и т. д.

Рассмотрим более детально нематериальные мотивационные аспекты на примере компании ООО «МЕТРО КЭШ ЭНД КЕРРИ» (далее МЕТРО).

Это – одна из крупнейших мировых сетей мелкооптовой торговли, входящая в группу компаний Metro Group. Данная торговая организация была основана в 1964 году в Германии, и в настоящее время распространилась по всему

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

Евроазиатскому континенту. Количество сотрудников в общем счете данной группы компаний составляет около 250 тысяч.

В указанной выше организации нематериальное стимулирование обрело немало важное значение в проведении мероприятий по мотивации для персонала. В качестве примера можно привести следующие способы: продвижение в карьере, прохождение тренингов, предоставление мест отдыха. Рассмотрим эти способы более подробно.

В компании предоставляются равные шансы всем сотрудникам. Продвижение по карьерной лестнице в METPO происходит после прохождения центра оценки персонала, где участие принимают те, кто добился значительных успехов на занимаемой ими должности. Цель данного центра – выявление потенциала сотрудников, а также определение их дальнейшего развития. Следует отметить, что с ростом карьеры компенсационный пакет сотрудника также увеличивается.

Основными функциями системы управления карьерным процессом в METPO являются:

1. Изучение проблем, которые связаны с выявлением потребностей в управленческих кадрах.

2. Организация процессов обучения для сотрудников.

3. Контроль за выполнением функций, оценка эффективности управления карьерным процессом.

4. Планирование карьерного процесса.

5. Организация информирования о вакансиях в фирме.

В торговом подразделении проводятся аттестации сотрудников, в ходе которых накапливается определенное количество баллов, они в дальнейшем могут способствовать активному карьерному росту.

Виды аттестации:

1. Аттестация работы и потенциала сотрудников.

2. Аттестация работы сотрудников.

3. Аттестация сотрудников по номинации «Лучшая забота о клиенте».

4. Аттестация сотрудников по номинации «Лучший сотрудник месяца».

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

Для каждой категории сотрудников имеются определенные тренинги, которые помогают быстрее адаптироваться в компании, узнать лучше продаваемый товар. В ходе таких обучающих процессов сотрудник нарабатывает навыки более качественного выполнения своих обязанностей. Соответственно, постоянное обучение дает работникам возможность стать профессионалом в своем деле и в дальнейшем продвигаться по карьерной лестнице. Нельзя не отметить то, что компания предоставляет для сотрудников возможность путешествия, быть мобильным, то есть посещать разного рода тренинги и курсы по повышении квалификации в других городах.

Также немало важным звеном в стимулировании персонала являются специально организованные места для отдыха. В каждом филиале компании имеется раздевалка, тренинг-рум (специально выделенное помещение – кабинет для проведения тренингов, собраний с сотрудниками) и столовая. Все сотрудники имеют полное право передохнуть в перерыв рабочего дня в отведенных для этого местах. Кроме этого, места для отдыха являются местами нетворкинга (полезных знакомств) и общения персонала, коллектив становится более сплоченным и дружным, что положительно воздействует на производительности труда сотрудников. Благодаря этому методу нематериального стимулирования рабочее место перестает представляться сотрудникам лишь местом труда.

В результате изучения был получен материал, анализ которого позволил заключить, что нематериальное стимулирование и мотивирование персонала являются важной составляющей политики любой компании, так как эффективность ее функционирования в первую очередь зависит от того, удовлетворен ли персонал условиями работы, отношениями в коллективе и с руководством, ценят ли сотрудников в компании и т. д.

Список литературы

1. ООО «МЕТРО КЭШ ЭНД КЕРРИ». URL: https://www.metro-cc.ru/ (дата обращения: 20.04.2022).

2. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – 6-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2018. – 202 с.

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