(cc) BY

Кириченко Оксана Дмитриевна

студентка

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Аннотация*: статья посвящена анализу значения инструментов нематериальной мотивации работников для повышения производительности труда. Выявлено, что мотивация представляет собой процесс побуждения работника осуществлять деятельность в соответствии с имеющимися целями на предприятии, что подтверждает факт того, что мотивация является не только элементом, но и функцией управления персоналом предприятия. На примере предприятия строительной отрасли в ходе проведения эмпирического исследования выявлены проблемы в системе нематериального стимулирования и показана значимость их решения для эффективного развития предприятия. Автором приводятся основные инструменты нематериальной мотивации, которые могут быть использованы руководством компании для решения ее тактических и стратегических задач.*

Ключевые слова*: теория мотивации, мотивация, мотивация персонала, управление, материальная мотивация, нематериальная мотивация.*

На сегодняшний день на данном этапе развития экономики, в условиях жесточайшей конкурентной борьбы очень остро наблюдается необходимость в поиске эффективных способов увеличения результативности работы предприятий. Доминантным фактором является персонал, а также управление им и его мотивация. Совокупность всех процессов, связанных с управлением и организацией, а также их компетентная оценка являются основной задачей для руководства организации предприятия. В современном мире для дальнейшего успешного развития предприятия необходимо иметь возможность предоставлять услуги за счет автоматизации процессов в той или иной степени, оздоровления в финансовом

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

плане, оптимизации структуры организации [3, с. 812]. Таким образом, эти процессы непременно должны исходить из развития важнейшей характеристики персонала, какой является желание выполнения поставленных задач. Задать верное направление в трудовом потенциале персонала на результативное выполнение задач способна только правильно и грамотно созданная интегрированная технология мотивации персонала.

Стоит отметить тот факт, что управление мотивацией персонала является одним из наиболее важных элементов организации. Данное заключение подтверждается существующей практикой работы с персоналом [2, с. 55]. Мотивация сотрудника – это очень сложный процесс, итогом которого является и удовлетворение потребности работника предприятия и, естественно, выполнение поставленной руководством задачи.

Как в научной литературе, так и в практической деятельности принято выделять материальную и нематериальную мотивацию. В организациях, где материальная мотивация играет основную роль, применяются зачастую экономические методы. Нематериальная мотивация – форма мотивации персонала к трудовой деятельности, которая использует разнообразные неденежные способы поощрения, применяемые для повышения лояльности сотрудников, улучшения рабочих условий, поддержания корпоративного духа, повышение продуктивности труда.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что влиять на эффективность работы предприятия можно, если руководство организации задействовало важнейшие потребности персонала (интересы), которые являются стимулом для выполнения поставленных задач.

Мотивация и мотив не являются постоянным и неизменным фактором. Они зависят либо от эмоции персонала, либо от так называемых ядер мотивации, структура которых непосредственно связана с конкретной и существующей ситуацией (постоянством, квалификацией, должностью, специализацией, конфликтами и др.) [1, с. 215]. Ядро мотивации – это несколько важных мотивов, которые существенно влияют на персонал в ходе выполнения задач.

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

В 2018 году нами было проведено исследование эффективности системы мотивации персонала на примере офисных сотрудников-инженеров, а также рабочих объектов строительной компании методом социологического опроса. Было опрошено 33 человека (23 мужчины и 10 женщин), которые отличаются друг от друга возрастом, полом, образованием. Возраст опрошенных составляет в среднем 31–40 лет. 24% опрошенных имеют высшее образование и 32% – среднее профессиональное образование. Данная выборка была преднамеренной, чтобы учесть различные мнения о существующей системе мотивации труда.

В результате обработки анкет сотрудников организации были получены результаты:

1. Для большинства сотрудников очень значимы компенсационные и стимулирующие выплаты, надбавки и премии (42,3%), для 21,3% они не значимы, и 36,4% затруднились дать ответ.

2. 80,0% респондентов считают, что есть потребность в пересмотре существующей системы нематериальной мотивации труда.

3. 68,3% сотрудников ответили, что сверх установленных законодательством дополнительных дней отдыха для таких сотрудников, как молодые матери, беременные сотрудницы, учащиеся вузов и колледжей, организация не устанавливает выходных дней.

4. 73,9% сотрудников ответили, что инструменты нематериальной мотивации (звание лучшего сотрудника, вручение вымпелов, грамот, кубков и пр.) в организации не используются.

5. 69,5% респондентов ответили, что их довольно редко хвалят за индивидуальные заслуги при работе в команде, остальные затруднились ответить (30,5%).

6. Приоритетной формой мотивации стала нематериальная мотивация (89,0%). Этот ответ свидетельствует о том, что инструменты материальной мотивации используются еще реже.

Один из вопросов анкеты был составлен таким образом, что сотрудникам предлагалось самим указать какие-либо предложения, которые могли бы

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

содействовать повышению их трудовой активности, что являлось бы некой мотивацией для них. Несколько сотрудников предложили проведение различных корпоративных мероприятий, где можно было бы поздравлять работников с различными праздниками; часть сотрудников указали на необходимость введения дополнительных дней отдыха в качестве бонусов за качественную работу, а также введение доски почета в организации.

По результатам исследования можно сделать вывод о том, что в целом сотрудники системой материальной мотивации удовлетворены, однако она не оказывает значительного мотивационного воздействия на них. Опрошенные отмечают необходимость разработки нематериальных видов мотивации труда, но руководство организации не располагает нужным временным ресурсом. Организация признает успехи отделов в целом, но зачастую не оказывает должного внимания определенному сотруднику за его заслуги. Дополнительные моральные вознаграждения отдельных людей за вклад в развитие отдела отсутствуют, поэтому сотрудники не стремятся к более высокому уровню выполнения своих обязанностей.

С целью совершенствования инструментов нематериальной мотивации труда сотрудников организации нами предлагаются следующие мероприятия:

– разработать корпоративный сайт, на котором создать банк идей по улучшению системы мотивации. Смысл данного предложения заключается в том, что каждый сотрудник может вносить туда любые возникающие идеи;

– вести корпоративный журнал с регистрацией важных достижений, мероприятий, которые осуществили сотрудники компании. Журнал предлагается вести в электронном формате, что сделает его доступным всем сотрудникам организации. Важность данного мероприятия определяется тем, что у сотрудников возрастет уровень мотивации к повышению производительности труда, выполнению и перевыполнению планов;

– организация обучения (тренинга) руководителей структурных подразделений на тему «Нематериальная мотивация как инструмент эффективного управления сотрудниками». Такое обучение позволит убедить их в важности создания

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

и внедрения системы нематериальной мотивации труда сотрудников организации, а также обучить руководителей методам достижения стратегических и оперативных целей предприятия путем повышения вовлеченности персонала в трудовой процесс.

Подводя итоги, важно отметить, что грамотная система нематериальной мотивации охватывает разные стороны жизнедеятельности сотрудников. Введение способов нематериального стимулирования окажет значимое влияние на эффективную работу организации, без которой сложно достичь лидирующих позиций на строительном рынке в условиях высокой конкуренции.

Список литературы

1. Александрова Н.А. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации / Н.А. Александрова, В.М. Шарапова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №10–2 (87).

2. Волгина О.Н. Мотивация труда персонала предприятия: учебное пособие [Текст] / О.Н. Волгина, Н.Н. Пушкарёв, А.А. Матвеев; под общей ред. Н.Н. Пушкарёва. – М.: АП «Наука», 2017.

3. Основы управленческого консультирования / под ред. Н.И. Шаталовой. – Екатеринбург: УрГУПС, 2017.

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