

**Берещанская И.В.**

Студент направления подготовки «Управления персоналом» РГСУ

**Исследование нематериальных мотиваций в современных  
компаниях**

**Аннотация:** Актуальность заключается в том, что в условиях глобализации и информатизации, новых витков экономического кризиса, нестабильной политической обстановки в мире, роста конкуренции и нехватки квалифицированных кадров вопрос привлечения и удержания ценных сотрудников стоит наиболее остро. Это обуславливает необходимость мотивации и стимулирования труда специалистов, ведь искусство управления людьми становится решающим условием, которое способно обеспечить предпринимательский успех организации. В статье раскрываются принципы немонетарных мотиваций в современных компаниях.

**Ключевые слова:** Мотивация, компания, кадры, мотив, стимулирование труда, немонетарные мотивации, сотрудники.

**Bereschanskaya I.V.**

Student areas of training " Personnel management" the Russian State Social  
University

**The study of intangible motivations in modern companies**

**Abstract:** the Actuality is that in conditions of globalization and Informatization, new turns of economic crisis, unstable political situation in the world, increased competition and skills shortages the issue of attracting and retaining valuable employees is the most acute. This necessitates the motivation and stimulation of work of experts, because the art of managing people is crucial, which is able to ensure the business success of the organization. The article reveals the principles of non-monetary motivations in modern companies.

**Key words:** Motivation, company, personnel, motive, motivation, non-monetary motivation, employees.

В настоящее время ценность квалифицированных кадров и человеческого потенциала возрастает, современный менеджмент обращает все больше внимание на развитие человеческих ресурсов. Чем эффективнее будут использоваться способности, навыки и опыт сотрудников в компании, тем больше пользы он принесет. Проблема мотивации заключается в том, чтобы грамотно направлять лучшие качества персонала в нужное русло, обеспечивая при том необходимые для этого условия.

Существует множество различных теорий, подходы которых посвящены изучению проблемы мотивации. При изучении различных теорий мотивации, при определении механизма и структуры мотивационной сферы, можно сделать вывод, что мотивация человека является сложной системой, имеющей в своей основе как биологические, так и социальные элементы. В процессе мотивации предполагается использование определенной последовательности взаимозависимых категорий: потребности людей – интересы людей – мотивы деятельности – действия людей.

Ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что самым важным и необходимым ресурсом любой компании являются ее сотрудники. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом, - на сколько эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех всей компании. Задача менеджеров состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в дела сотрудниками компании. А это может произойти только в случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда.

Российские компании только начинают использовать мировой опыт управления, внедряя в свою повседневную деятельность различные модели по усовершенствованию деятельности предприятия, разработанные за рубежом и давно применяемые на практике в ведущих организациях. В этом заключается особенность российского менеджмента, все еще сохранившего советский дух и элементы старой школы. Но в условиях изменяющейся ситуации в стране и глобализации, набирающей обороты во всем мире, необходимо вырабатывать собственные модели и методы управления, учитывающие особенности русского менталитета и впитавшие в себя лучшие черты иностранных теорий и практик.

Заработная плата как способ стимулирования не теряет своей популярности, но для того, чтобы деньги начали выполнять мотивирующую функцию, необходимо соблюдать ряд правил и принципов, которые многие работодатели не принимают всерьез при формировании оплаты труда. Помимо этого, в российском бизнесе, даже в условиях кризиса, сила мотивации рублем существенно снижается, и на первый план выходят другие потребности и ценности работников. Материальное стимулирование вовсе не является единственно действенным и верным, но его продолжают использовать, словно по инерции, большинство работодателей, руководствуясь опытом прошлых лет.

Любой владелец фирмы требует от персонала управления высокого профессионализма, глубоких знаний, эрудированности, опыта и интуиции,

стрессоустойчивости, умение быстро принимать решения и справляться с трудностями во время работы, внедрения в работу новшеств, благоприятно отражающихся на всей структуре фирмы. Ведь именно управленческий персонал отвечает за прибыльность и конкурентоспособность предприятия в целом. В России очень много людей открывающих свой бизнес, но не все они успешны. Для этого каждый руководитель выбирает свою политику, по которой будет осуществлять свою деятельность.

Руководитель всегда осознает, что нужно обязательно побуждать людей к работе в его организации, чаще всего принимая это просто за материальное вознаграждение. Иногда такой метод бывает успешным, хотя это не всегда так.

В менеджменте мотивация персонала разделяется на два принципиальных вида: внутреннюю и наружную. Внутренняя мотивация – это многостадийный процесс побуждения персонала к продуктивному труду, исходя из мотивов каждого сотрудника. Что касается наружной мотивации, тут работодателям предстоит отыскать и создать стимулы, располагающие к более действенной трудовой деятельности.

Любой работник, в отличие от материальных составляющих любого производства, владеет личными представлениями о жизни, имеет свои цели и потребности. Отношение работника к определенной деятельности зависит от условий труда, внутренней ситуации и атмосферы в фирме, от отношений с руководством и коллегами по службе и даже политической ситуации в стране.

Нет универсального способа, который подошел бы для любой организации и для любого коллектива. Наука управления трудовыми ресурсами накопила огромный арсенал средств, способных увеличивать желание трудящихся работать наиболее качественно. И сейчас речь идет о комбинировании данных средств с учетом конкретных критерий. Практика указывает, что система мотивации служащих в организации обязана быть трудной: сразу совмещать и собственную, и коллективную мотивацию. Не считая такого, она обязана содержать как материальные, так и нематериальные составляющие.

Нематериальные способы мотивации труда служащих:

1. Личные:

- персональный график – к примеру, для матери маленьких детей;
- расширение возможностей – человек ощущает перспективу роста;
- улучшение критерий работы – важность работы в данной организации в глазах сотрудника повысится;
- обучение – не дает затихнуть рвению профессионально вырастать;
- признание – озвучивание и манифестация заслуг сотрудника.

2. Корпоративные:

- корпоративные тренинги – помогают развить в коллективе взаимодействие;
- праздники – ощутить себя одной семьей, сплотится;
- понятные всем цели – любой отдел и работник желает чувствовать себя уверенным, что делает главную часть работы для всеобщего результата;

- информированность (втянутость) – чувство причастности к планам и состоянию дел в компании;

- прозрачность – доступная для осмысливания форма управления и взаимодействия;

- благодарность и признание – различение заслуг группы служащих.

Выбирая один из видов мотивации или же сочетая оба, необходимо разумно расставлять акценты. Главное правило введения нематериального мотивирования – удовлетворение базовых потребностей, т.е. обеспечение сотрудников такой заработной платой, которая позволяет им обеспечить себя всем необходимым. Отсюда разные мотивы для разного уровня сотрудников.

Процесс мотивации обладает целым рядом элементов, которые осуществляют управление субъектами и объектами мотивации, а также системой социальных факторов, которая оказывает влияние на экономическую модель поведения человека.

Среди социальных факторов можно отметить потребности, мотивы, творчество, установки, стимулы, интересы, ценностные ориентации и цели. А среди внешних мотиваторов отметим налоговую и финансовую политику, социальные условия, условия быта, природно-географическую и духовную среды, законодательно-правовые аспекты и прочее.

В современном обществе деньги уже не могут быть единственным критерием при выборе работы и стимулом при ее выполнении. Помимо достойной заработной платы компаниям приходится предлагать нечто большее для привлечения квалифицированных специалистов. Стимулы, которые не выражаются в деньгах напрямую, имеют вес благодаря тому, что имеют воздействие на социальную гармонию и психологическую атмосферу в коллективе. Основные формы таких стимулов в настоящее время воспринимаются как должное, поэтому их мотивационный эффект значительно снижается. К таким инструментам мотивации относятся:

1. График работы. Оплата отпуска, листа нетрудоспособности, перерывы на обед и отдых, свободный график, «банк нерабочих дней», декретный отпуск.

2. Материальные нефинансовые вознаграждения. Подарки, сувениры, семейные подарки (детям на Новый Год), билеты в театр, приглашения на семинары, финансовая поддержка в виде медицинской страховки, страхование жизни, скидки на услуги и товары компании и ее партнеров.

3. Мероприятия. Праздники, события, поездки, вечеринки.

4. Выражение признательности. Compliments, похвалы, упоминание в СМИ или на досках почета.

5. Статус сотрудника. Повышение, обучение, выступление на семинарах, участие в проектах.

6. Рабочее место. Оснащенность, эргономика, выделение отдельного кабинета, наем секретаря, помощника или ассистента, предоставление оборудования, обновление мебели, служебный автомобиль.

В большинстве случаев эти стимулы так или иначе связаны с затратами, следовательно, во многих компаниях дополнительно используют совсем иные способы нематериальной мотивации. Наиболее действенные из них:

Мотивирующие совещания, «летучки», на которых сообщают последние события в компании, которые вовлекают сотрудников в жизнь предприятия.

Право выбора поощрений, участие в принятии решений о проведении мероприятий, выбор графика отпуска.

Обратная связь – комментарии, пожелания, идеи. Может использоваться ящик для писем, доска объявлений или на тех же «летучках». За особо подходящие инновационные идеи также можно вознаграждать.

Места отдыха – кухня, раздевалка, отдельная комната для кофе-брейка.

Таким образом, нематериальная мотивация может производиться в совершенно разных масштабах, начиная с простой фразы, заканчивая большим мероприятием. Иногда для того, чтобы побудить сотрудника к действию, достаточно поздороваться с ним по имени и сказать простое человеческое «спасибо».

## Список литературы

1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Сланченко Л.И. Экономика труда: учебное пособие. – М. Инфра-М, 2014. – С. 22
2. Боб Нельсон «1001 способ мотивировать работника» и «1001 способ поощрить работника» (обе – М. [и др.]: Вильямс, 2007)
3. Большие оригиналы: нестандартные виды мотивации персонала в России. URL.: <http://www.hr-portal.ru/blog/bolshie-originaly-nestandartnye-vidy-motivacii-personala-v-rossii> <sup>1</sup> Долгов М.Ю. Особенности системы мотивации персонала в инновационных организациях // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14603> (дата обращения: 30.11.2016).
4. Бугаев В.А. Эволюция взглядов в области мотивации и стимулирования персонала // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. Проспект, 2013. - № 9.- С. - 96.
5. Долгов М.Ю. Особенности системы мотивации персонала в инновационных организациях // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14603> (дата обращения: 30.11.2016).
6. Зарубежный опыт мотивации труда. [электронный источник]. URL.:[http://www.elitarium.ru/zarubezhnyjj\\_opyt\\_motivacii\\_truda/](http://www.elitarium.ru/zarubezhnyjj_opyt_motivacii_truda/) (дата обращения: 30.11.2016).
7. Захаров Александр Николаевич Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // Вестник НГИЭИ. 2014. №9 (40). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-i-oplaty-truda> (дата обращения: 30.11.2016).