

*Логачев В.О., магистрант
3 курс, Институт экономики и управления
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Россия, г. Белгород

*Логачева К.О., магистрант
2 курс, Институт экономики и управления
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Россия, г. Белгород

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК СПОСОБ ПОДДЕРЖКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** статья посвящена нематериальному стимулированию персонала, которое играет основополагающую роль в мотивации и лояльности персонала к компании. В статье рассматриваются, как стандартные методы, которые в настоящее время являются не совсем продуктивными, так и инновационные способы нематериальной мотивации.*

***Ключевые слова:** нематериальная мотивация, персонал, кадры, управление персоналом, трудовая деятельность.*

***Annotation:** the article is devoted to the non-material stimulation of personnel, which plays a fundamental role in the motivation and loyalty of staff to the company. The article considers both standard methods, which are currently not quite productive, and innovative methods of non-material motivation.*

***Key words:** non-material motivation, personnel, personnel management, labor activity.*

Нематериальная мотивация – вид мотивации, в которой используются методы «неденежного» поощрения персонала.

Система нематериального стимулирования и создание эффективной модели мотивации – очень трудная работа для HR-подразделения. Стимулирование труда – внешнее побуждение, которое воздействует на человека в профессиональной деятельности.

Вопросы рассмотрения и изучения нематериального стимулирования рассматривали такие известные личности, как: И. А. Баткаева, Р.Д. Гутгарц, А.Я. Кибанов, Н.Б. Козычева.

Стандартный механизм работы нематериальной мотивации делится на несколько блоков:

1. Признание сотрудника (поздравление с индивидуальными праздниками);
2. Организация торжественных мероприятий, стенд с лучшими сотрудниками месяца или года.

Руководители предприятий в части работы с персоналом несут три важных аспекта:

1. Подбор максимально подходящих сотрудников;
2. Создание необходимых условий для продуктивной деятельности;
3. Эффективно мотивировать и отмечать индивидуальные заслуги работников.

В настоящее время работники достаточно часто дают понять, что им не интересно ходить на совместные торжественные мероприятия или быть лучшими сотрудниками на доске почета. Современный руководитель должен понимать, что, если он захотел применить нематериальную мотивацию – нужен креатив и фантазия[1, с. 124].

Виды и формы нематериальной мотивации как часть единой системы мотивации, которая действует в компании, нужно постоянно развивать и совершенствовать. Чуткость и уважительное отношение к работникам, учет их интересов, потребностей, всегда будет способствовать формированию

взаимопонимания между топ-менеджментом и рабочими. Персонал, который уверен в том, что он нужен компании, в которой работает, будет напряженно трудиться и достигать поставленных задач и целей организации. С давних времен хорошо знакомо: персонал следует побуждать к поставленным задачам для достижения ими необходимого результата. Независимо от времени, экономической ситуации или даже стиля управления конкретной организации, только те кадры, которые максимально заинтересованы в конечном результате своей деятельности, действительно выполняют задачи отлично. Поэтому основополагающим фокусом для внимания руководства организации должно быть создание системы эффективной нематериальной мотивации, где объединятся все индивидуальные мотивирующие факторы[2, с. 95].

Предлагаем внедрить 10 следующих эффективных форм нематериальной мотивации в систему бизнес-процесса:

1. Публичное поощрение сотрудник за отличие в профессиональной деятельности;
2. Неожиданные подарки сотрудникам организации, которые бы их удивили;
3. Когда нет необходимого или заложенного бюджета для того, чтобы выплатить дополнительную премию, то дайте сотруднику выходной день;
4. Индивидуальный график работы для лучших сотрудников;
5. Если организация производственная, то подарите продукцию компании (в случае, если продукция может сотруднику пригодиться);
6. Каждое утро здоровайтесь со всеми сотрудниками индивидуально и желайте отличного и продуктивного рабочего дня или смены;
7. Корпоративные спортивные мероприятия помогут сплотить коллектив;
8. Забота о семье персонала организации является важным аспектов в работе с коллективом, необходимо дать понять сотруднику, что Вы переживаете за его семью;
9. Мотивация «Игры» - укомплектуйте на работе зоны отдыха и кухню похожие на известные корпорации.

Соперничество нематериальной мотивации с материальной вряд ли получится равноценным. Но, если будут предусмотрены все необходимые шаги удержания персонала посредством нематериальной мотивации, то сотрудники смогут вовремя расслабиться, снять напряжение и просто сменить обстановку. Тогда Вы получите сотрудника, который приходит на работу для достижения результата.

Служба персонала организации должна копить успешный опыт формирования и внедрения нематериальной мотивации сотрудников и, что важнее всего, делиться им. Имеет смысл не только формировать и совершенствовать мотивационные внутрикорпоративные мероприятия, но, и применять опыт коллег [3, с. 14].

В практической деятельности было выявлено, что многим работникам недостаточно получать конкурентную заработную плату или премии, им важно понимать, что они нужны предприятию, осознать самим свою важность для организации. Многое зависит от высшего «топ-звена» организации. Нематериальная мотивация кадров - механизм творческий. То, что подходит одному руководителю и корректно у него функционирует, может не вписаться в концепцию руководителя иной организации. Это значит, что у любого руководителя должен быть соответствующий кредит доверия, быть шанс на эксперименты и нестандартные решения – тем более в тех случаях, когда он постоянно обеспечивает продуктивную работу своего подразделения или отдела. Формирование системы нематериальной мотивации кадров требует существенной свободы действий [4, с. 93].

Для сотрудника очень важно, чтобы его результат, его успешно выполненные задачи были замечены и оценены. Многим работникам куда более значительно, чтобы их оценили не материально, а хорошим словом публично.

Рекомендуемая модель является универсальной и создание определенного корпоративного стандарта, который будет регламентировать методы нематериальной мотивации – поможет достигнуть успеха в работе с персоналом не только денежно, но и нематериально.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Баткаева, И.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: Учебно-практическое пособие/ Под ред. А.Я. Кибанова/ И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2012. С.124
2. Гутгарц Р. Д Эволюция походов к проблеме управления кадрами предприятия: Учебник «Менеджмент в России и за рубежом» - М.: «ЮНИТИ», 2010. С.95
3. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М, 2008. С.14
4. Козычева Н. Б., Козычев Б. С. Проблемы и задачи стимулирования // Менеджмент в России и за рубежом, №2, 2011. С.93