

УДК 331.1

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Лобецкая А.Р., Турчин Г.А.,

Чмыр Н.Н., старший преподаватель

Полесский государственный университет

Мотивация персонала является ключевым направлением повышения производительности труда. Мотивацию проводят для того, чтобы объединить интересы предприятия и сотрудников. То есть компании необходима качественно выполненная работа, а персонал, в свою очередь, извлекает собственную выгоду, выраженную в материальной и нематериальной составляющих.

Нематериальная мотивация персонала. Деньги — это далеко не единственное, что побуждает людей эффективно трудиться. Существует ряд важных факторов за пределами финансов. Чтобы разработать и внедрить действительно эффективную систему мотивации сотрудников, необходимо использовать различные элементы, которые будут помогать вовлекать людей с совершенно разными архетипами, стилями мышления и метапрограммами. Крупные компании уделяют разработке системы нематериальной мотивации много времени, средств и сил.[2]

Виды нематериальной стимуляции сотрудников можно условно разделить на четыре типа:

Психологическая мотивация. Эту составляющую следует использовать в первую очередь. Фактически каждый человек в той или иной степени имеет потребность в общении с другими людьми.

Качество коммуникаций непосредственно зависит от доброжелательного климата в команде, который должен быть сбалансирован, учитывая все психотипы и интересы сотрудников коллектива.

В данном виде нематериальной мотивации крайне важную роль играет личность и имидж лидера, уровень доверия и лояльности ему лично. Организация и проведение различных корпоративных мероприятий также относятся к виду психологической мотивации.

Социальная мотивация. К данному типу можно отнести медицинское страхование, планирование карьеры, личное и профессиональное развитие. Также можно повышать самооценку сотрудников, учитывая их мнение при принятии решений и позволяя им брать на себя приемлемо допустимую ответственность. Важно делегировать полномочия, мотивировать их пробовать себя в управлении и развивать соответствующие компетенции.

Моральная мотивация. Этот вид стимулирования основан на потребности людей в уважении и признании. Наиболее значимыми формами являются публичная похвала, признание заслуг и достижений. Это делается в различных формах: от устной до размещения на доске почёта или корпоративном портале.

Организационная мотивация. К данному типу относятся административно-хозяйственные меры, создающие комфортные условия труда и отдыха для сотрудников.

Как правило, это проявляется в обустройстве рабочих мест, зон отдыха и питания. В некоторых компаниях существуют специальные службы, которые решают личные бытовые вопросы сотрудников, чтобы они могли лучше концентрироваться на работе и не отвлекаться.[1]

Подобного рода поощрение имеет следующие преимущества: эффективно дополняет систему материального стимулирования; не требует больших затрат; обеспечивает заинтересованность подчиненных в постоянном развитии организации; позволяет снизить текучесть кадров.

При этом также имеются и некоторые недостатки: сложность в реализации; необходимость адаптации для различных категорий сотрудников; необходимость привлечения квалифицированных менеджеров по персоналу.

Материальная мотивация персонала. Денежная сторона вопроса представляет собой совокупность дополнительных выплат, бонусов и надбавок, которые компания готова предложить своим сотрудникам за достижение высокой результативности и соблюдение всех внутренних правил и предписаний. Материальная мотивация персонала в организации часто представляет собой проценты от сделок, премии, бонусы и разного рода надбавки к окладу.

Под материальной мотивацией сотрудников подразумевается денежная мотивация персонала, неденежная мотивация персонала, система штрафов.

Денежная мотивация персонала: заработная плата, в том числе её повышение; проценты от продаж (самый распространенный подход); бонусы, премии, надбавки; страховки, социальные пакеты; вознаграждение победителя конкурса для персонала.

Система штрафов: взыскание денег с работника компании за невыполнения нормативов и стандартов; взыскание денег с сотрудника за его плохую работу; дополнительные рабочие часы за плохую работу.

Преимущества материальной мотивации:

Материальная мотивация универсальна. Она положительно действует на всех сотрудников. Вам не нужно проводить тестирование и определять мотивационный тип работника, как это бывает при выборе метода нематериальной мотивации.

Систему материальной мотивации легко внедрить — достаточно издать Положение о премировании и приказ руководителя по предприятию.

Эффект от материальной мотивации легко оценить и измерить. Если показатели после внедрения улучшились, значит, метод воздействия на сотрудников выбран правильно.

Недостатки материальной мотивации

1. Материальная мотивация требует дополнительных затрат. Компании придётся больше средств выделять из бюджета.
2. Инструментарий материальной мотивации намного беднее по сравнению с богатством техник и приёмов нематериальной стимуляции.
3. Дополнительные выплаты сотрудникам ведут к повышению налоговой нагрузки на предприятие.

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что использование нематериальной мотивации является более целесообразным, поскольку многие из представленных в ней методов не требуют больших затрат и перестройки налаженных бизнес-процессов. И в то же время способствуют установлению контакта между руководством и коллективом, улучшают эффективность труда, помогают получить устойчивый экономический результат и сохранить здоровую атмосферу в коллективе.

Список использованных источников

1. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 239 с.
2. Володько, О.В. Экономика организации: учеб. пособие / О.В. Володько, Р.Н. Грабар, Т.В. Зглюй; под ред. О.В. Володько. – Минск: Выш. шк., 2012. – 399 с.