

ЗНАЧЕНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Кусик Н. Л., к.э.н., доцент, Кривенко Е. В.
Одесский национальный университет им. И.И. Мечникова (Одесса, Украина)*

Современный этап развития организаций характеризуется поиском и внедрением новых интенсивных методов управления ими. В связи с этим особое значение приобретает рациональное использование трудовых ресурсов с применением мотивационного механизма воздействия на трудовую деятельность персонала, с учетом специфики социальных, экономических и психологических условий функционирования организации в современном украинском обществе.

На новом этапе развития менеджмента все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Одним из основных признаков современной индустриализации общества становится приоритетное внимание к персоналу' - ведущему фактору производства, резерву экономического роста и конкурентоспособности. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования трудовых ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности организации [1, с. 7-12]. Мотивация служит инструментом для достижения целей организации как работодателя.

Наибольшая эффективность мотивации достигается при соотношении целей организации и потребностей работника, которые он удовлетворяет посредством трудовой деятельности. Для оценки эффективности мотивации устанавливаются критерии результативности мотивации персонала. С ростом экономического развития, образования, улучшения уровня жизни, роль и значение мотивации значительно возрастает. Усовершенствование и усиление роли мотивации и настоящее время связано с новыми требованиями системы менеджмента качества к персоналу: компетентность, вовлеченность и осведомленность. Соответственно и меняется

соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования.

Для мотивации сотрудников организации используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. Между тем, определенного механизма о соотношении отдельных аспектов мотивационной сферы сотрудников и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не определяет. Проблема мотивации персонала довольно широко рассматривается в научной и публицистической литературе. Однако попытки приспособить классические теории мотивации к современности во многом не систематизированы, что затрудняет практическое использование технологий и методов мотивации. Сложность практической организации системы мотивации персонала в современных условиях определяется так же слабой изученностью особенностей мотивации работников, занятых в отдельных отраслях экономики и видах производства. Определенную помощь в изучении структуры мотивов и стимулов персонала руководителям могут оказать проводимые социологические исследования по особенностям и тенденциям развития мотивационной сферы трудовой деятельности.

Важно отметить, что на современных украинских предприятиях недостаточно используются методы морального стимулирования работников. Зарубежными авторами не раз доказана эффективность применения нематериальных поощрений как важное дополнение к материальным. Моральное стимулирование не требует для своей реализации денежных затрат, что представляется важным для предприятий в силу нехватки финансирования. Ряд способов и методов моральных поощрений очень обширен, адекватное применение данных стимулов позволяет удовлетворить актуальные потребности работника в самоуважении, принадлежности к группе и т.д.; такой вид стимулирования практически никогда не приводит к пресыщению [2, с. 141 - 144]. Если еще недавно основным стимулом, побуждающим сотрудников работать более качественно и эффективно, была заработная плата и материальные стимуляторы, то сегодня все более актуальными становятся нематериальные средства мотивации, способствующие психологическому и духовному удовлетворению человека от выполняемой им работы. О роли нематериальной мотивации и ее влиянии на производительность труда написано много трудов, но все они сводятся к одному - психологическая мотивация способствует развитию навыков и профессионализма персонала даже больше, чем заработная плата и премии.

Используемая на современных украинских предприятиях система оплаты труда не может полностью обеспечить высокое качество современного уровня жизни. Уровень заработной платы у большинства работников государственных предприятий достаточно низок. В тоже время, методы морального стимулирования персонала еще не получили достаточного распространения. В связи с этим можно сделать вывод, что более или менее четкая, соответствующая современным условиям система стимулирования трудовой деятельности пока не сформирована, хотя определенные попытки улучшения механизма стимулирования предпринимаются.

Эффективная система управления мотивацией работников в современной организации должна решать следующие задачи:

1. максимально сближать стратегические интересы и цели собственников (акционеров, инвесторов) и личные интересы наемных сотрудников высшего, среднего и нижнего звена, по возможности сглаживать и устранять противоречия интересов;
2. повышать уровень доверия и лояльности между топ - менеджментом и акционерами и между рядовыми сотрудниками и топ - менеджментом, за счет прозрачности, справедливости и понятности установленных правил и контроля за их соблюдением;
3. координировать и объединять усилия всех подразделений и отдельных работников для достижения как главных, так и промежуточных целей организации;
4. способствовать активизации и раскрытию творческих способностей работников, проявлению инициативы на всех уровнях организации [3, с. 382].

Классические методы мотивации, успешно применявшиеся раньше, например, вручение грамот лучшим сотрудникам, значки и памятные знаки, вынесение благодарностей и т.д., сегодня практически не работают, и руководителям приходится изобретать другие, более действенные способы стимулирования труда. К числу современных нематериальных поощрений можно отнести ценные подарки, оздоровительные путевки, оплату лечения,

бесплатные киносеансы для семей с детьми и т.д. [4, с. 64]. Однако, и они не всегда результативны. Для того чтобы действительно эффективно побуждать к труду своих сотрудников, хороший руководитель знает предпочтения и пожелания каждого из них, или дает такое поручение одному из своих подчиненных, если штат слишком велик.

В заключение необходимо отметить, что в зависимости от возраста, пола, рода увлечений, семейного статуса и других личных факторов каждого отдельного сотрудника зависит перечень факторов нематериальной мотивации, которые могут стимулировать его работать более эффективно. Поэтому современные руководители, заботящиеся об успехе своей организации и психологической удовлетворенности персонала, должны подходить к мотивации своих сотрудников индивидуально.

Список литературы:

1. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие [Текст] / Под общ. ред. С.Ю. Трашчына. - СПб.: ООО "Книжный Дом", 2007. - С, 7 - 12.
2. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебное пособие [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: МГУ, 2009. - С. 141 - 144.
3. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала: Учебник [Текст] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. —М.: Прогресс, 2007. - С. 382,
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник [Текст] / Т.Ю. Базаров. - М.: Прогресс, 2008. - С. 64.