

ОСОБЕННОСТИ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Е.Н. КЛОЧКО¹, И.И. БАБАЕВ¹, А.Г. ГУДКОВА²

¹Южный институт менеджмента,
350040, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 216.

²Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Московская, 2.

Руководитель предприятия нанимает работника для достижения целей организацией. Работник нанимается на предприятие для удовлетворения своих потребностей. При этом достижение целей предприятия и удовлетворение потребностей работника должно происходить при выполнении одних и тех же работ. От полноты их совмещения зависит и удовлетворение работника и предприятия от выполненной работы. Предметом исследования выступают особенности нематериального стимулирования в современных организациях. В статье рассмотрены виды нематериальных стимулов работников и система управления.

Ключевые слова: организация, цели, потребности, работники, стимулирование, нематериальное стимулирование.

Работники могут стремиться к достижению целей предприятия в следующих случаях: 1) они привержены предприятию, 2) цели предприятия совпадают с их собственными, 3) они видят взаимосвязь между достижением целей предприятия и удовлетворением собственных потребностей.

Неполное понимание работником целей организации, увязки достижение целей предприятия и удовлетворения его потребностей приведет к тому, что работник будет стремиться реализовывать в профессиональной деятельности только свои интересы. Решить эту задачу руководитель может с помощью различных приемов стимулирования - материального и нематериального. По нашему мнению, можно улучшить результаты работы сотрудников при помощи разработки системы нематериального стимулирования и через освоение руководителями приемов индивидуальной работы с подчиненными [1].

Перечислим виды нематериальных стимулов и их возможные примеры:

- организационно-управленческие стимулы: возможность повышения квалификации, карьерный рост, расширение полномочий и пр.;
- общеорганизационные: фирменная символика, корпоративные мероприятия;

- коммуникативные стимулы: похвала, совет, личный пример, доверие и пр.;
- формализованные стимулы: доска почета, корпоративная газета, грамота и пр.;
- неформализованные стимулы: похвала в нужный момент, предоставление возможности уйти пораньше и пр.

Насыщение организационной культуры предприятия стимулами, воздействующими на потребности сотрудников и побуждающими эффективнее трудиться, зависит от выраженности у сотрудников различных уровней иерархии тех или иных потребностей. В таблице 1 приведены принципы разработки и подбора стимулов под конкретные потребности сотрудников.

Таблица 1 – Подбор стимула под потребность сотрудника

Уровни потребностей А. Маслоу	Пример стимула
Физиологические потребности	Доставка транспортом компании
Потребности в безопасности	Страхование компанией сотрудников
Потребности в любви, социальной принадлежности	Корпоративная форма
Потребности в уважении и признании	Грамоты, награды
Потребности в самоактуализации	Делегирование полномочий

Опираясь на выявленные потребности сотрудника, руководитель может выбрать необходимые стимулы для его мотивирования и достижения целей организации.

К составляющим системы нематериального стимулирования можно отнести:

- цели организации - задают требования к стимулированию;
- потребности, мотивы, цели работников являются набором применяемых на предприятии видов и форм стимулирования;
- организационная культура - выступает в качестве условия применения стимулов.

Желательно, чтобы все составляющие системы нематериального стимулирования не противоречили друг другу.

Представим значимые для построения системы нематериального стимулирования положения:

1. Стимулирующее воздействие на работника оказывают не только специальные мотивирующие мероприятия, но и вся совокупность факторов производственной обстановки.

2. Стимулирование действует на работника с различных сторон: через удовлетворение его потребностей, реакцию коллектива на его действия, путем изменения характеристик выполняемой работы.

3. Стимулирование изменяет производительность и удовлетворенность сотрудника.

Целенаправленно формировать и учитывать мотивы работников компании можно с помощью различных групп методов: социально-правовых, экономических, социально-психологических, организационных и др [2].

Использование социально-психологических методов стимулирования на предприятии возможно, если между руководителем и подчиненными существует открытость и доверительность в отношениях. Применение социально-психологических методов подразумевает два вида воздействий:

1. Прямые воздействия руководителя на группу подчиненных с помощью норм управляемости и оперативного объема внимания.

2. Косвенное воздействие на сотрудника посредством остальных членов коллектива.

В социальном плане поведение работника регулируется системой управления, включающей в себя: систему воздействий (наказания, поощрения) и систему требований (регламенты, должностные инструкции), систему компенсаций (премирование, заработная плата).

Руководителю при оказании воздействия на работников необходимо учитывать особенности организационной культуры и ментальности работников. При трансформации системы стимулирования необходимо

учитывать особенности процесса организационных изменений, которые могут быть реализованы как на уровне предприятия, так и на уровне подразделения и даже отдельного работника.

Изменения, с которыми сталкивается руководитель в процессе внедрения системы нематериального стимулирования, могут носить социально-психологический и экономический характер. К основным эффектам, получаемым от внедрения системы нематериального стимулирования, можно отнести: рост производительности труда и приверженности работников, создание благоприятного психологического климата в коллективе, сокращение текучести кадров [3].

Таким образом, под нематериальным стимулированием можно понимать внешние нематериальные стимулы, которыми руководитель может управлять в целях поощрения эффективной работы коллектива, охватывая стиль управления, социально-психологическую атмосферу, возможность карьерного и профессионального роста и т.д.

При использовании системы нематериального стимулирования главной сложностью для руководителя является отслеживание стимулов, применимых именно тому работнику, к которому данный способ будет применен. Следовательно, система нематериальной мотивации должна иметь в своем наборе больше инструментов воздействия на работника, чем материальная система. Руководитель должен не только оперировать разнообразными формами мотивации, но и учитывать мотивационный профиль «мотивируемого» индивида. Причем набор мотиваций обязательно будет индивидуализироваться в зависимости от состояния объекта мотивации. При создании или корректировке системы стимулирования нужно быть готовым к любым реакциям, связанных с неготовностью самих сотрудников, т.к. мотивация радостно принимается персоналом или вызывает отторжение.

Важность чувства значимости своего труда для работников имеет, по нашему мнению, даже больший мотивирующий потенциал, чем денежное вознаграждение. Умение управлять данным параметром можно отнести к

управленческому искусству. Следовательно, умение мотивировать относится к тем «рычагам», которые позволяют поднимать эффективность труда персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Таранова И.В. Производственная сфера в системе приоритетов социально-экономической политики региона // В сборнике: Финансово-экономические и учетно-аналитические проблемы развития региона. Материалы Ежегодной 78-й научно-практической конференции. 2014. С. 212-216.

2. Прохорова В.В., Илющенко Н.А. Стратегические приоритеты региональной экономической политики // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2010. № 4. С. 251-254.

3. Прохорова В.В. Ресурсы пространственной активизации региональной экономической системы // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2010. № 1. с 232-234.

REFERENCES

1. Taranova I.V. Proizvodstvennaya sfera v sisteme prioritetov sotsialno-ekonomicheskoy politiki regiona // V sbornike: Finansovo-ekonomicheskie i uchetho-analiticheskie problemy razvitiya regiona Materialy Ezhegodnoy 78-y nauchno-prakticheskoy konferentsii. 2014. S. 212-216.

2. Prokhorova V.V., Ilyushchenko N.A. Strategicheskie priority regionalnoy ekonomicheskoy politiki // Biznes v zakone. Ekonomiko-yuridicheskiy zhurnal. 2010. № 4. S. 251-254.

3. Prokhorova V.V. Resursy prostranstvennoy aktivizatsii regionalnoy ekonomicheskoy sistemy // Biznes v zakone. Ekonomiko-yuridicheskiy zhurnal. 2010. № 1. s 232-234.

FEATURES OF NON-MATERIAL STIMULATION IN THE MODERN ORGANIZATIONS

E.N. KLOCHKO¹, I. I. BABAEV¹, A.G. GUDKOVA²

¹*Southern Institute of Management,
216, Stavropolskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350040.*

²*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350072.*

Plant Manager hires a worker to achieve the goals of the organization. Worker is hired the company to meet their needs. The goals of the enterprise and the needs of the employee should occur when performing the same work. The completeness of the matching depends on

the satisfaction of the employee and of the enterprise from completed work. The research subject is the peculiarities of non-material stimulation in modern organizations. The article describes the types of intangible incentives of workers and management system.

Key words: organization, purposes, requirements, workers, stimulation, non-material stimulation.