

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ АСПЕКТ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

М.А. Самбурская

Научный руководитель – И.Г. Видяев

В настоящее время бесспорным фактом становится то, что сотрудники любой компании являются самым главным ее ресурсом. Однако многие руководители недооценивают всей сложности управления данным ресурсом. А ведь именно от того насколько заинтересован сотрудник в выполнении работы, от того как и насколько используется его истинный потенциал, зависит не только результативность его труда, но и успех всей компании.

Многие руководители, обращаясь к мотивации персонала, акцентируют свое внимание только на материальной ее составляющей и игнорируют нематериальную сторону данного аспекта. Такой подход к мотивации персонала является ошибочным, так как деньги являются обязательным, базисным, однако недостаточным фактором, побуждающим мотивацию. Именно способность и готовность руководителя обратить внимание на нужды своих сотрудников, корпоративные ценности, позволит компании создать свой уникальный набор благ, который будет нацелен на привлечение и удержание важных сотрудников, на раскрытие их потенциалов, а также на решение актуальных проблем для организации. Поэтому у компаний всегда есть острая потребность в работе с мотивацией персонала, которая не сводилась бы к примитивному денежному вознаграждению.

Однако сегодня, даже тот руководящий состав, который признает высшую степень значимости проблемы управления нематериальной трудовой

мотивацией, не всегда обладает ясным представлением того, как ее разрешить.

Таким образом, главной целью данной статьи будет описание подхода, позволяющего повысить эффективность работы сотрудников, посредством применения нематериальной мотивации.

С точки зрения компании, система нематериального стимулирования подразумевает постановку целей, которые соответствуют индивидуальным потребностям и желаниям, и таким образом способствуют такому поведению сотрудников, которое необходимо для достижения этих целей [1].

Однако универсальных инструментов нематериальной мотивации не существует, так как они разрабатываются исходя из корпоративной культуры компании, потребностей тех личностей, к которым предстоит применять систему мотивирования. Безусловно, данная уникальность и неповторимость системы не может быть скопирована конкурентами, поэтому разработка и внедрение данной системы полностью зависит от компетенции руководителя.

Соответственно для того, чтобы описать эффективный подход к нематериальному стимулированию, необходимо проанализировать демотивирующие факторы, влияющие на работу сотрудников.

Наиболее распространенными факторами являются:

- Отсутствие возможности проявления инициативы и возможности творческого развития;

Важно создать систему работы с идеями и инициативами. Систему

необходимо презентовать всем сотрудникам и обязательно информировать о ходе развития каждой идеи. Каждый работник должен ощущать личный вклад в результат деятельности организации, это позволит заинтересовать его в выполнении работы и повысит его удовлетворенность от полученного результата.

- Дискомфортная среда в организации;

Именно общение является коренной потребностью и условием нормальной жизнедеятельности человека. Поэтому комфортный климат в коллективе, обеспечивающий нормальное общение, позволяет самореализоваться человеку, а также является прекрасным стимулом к ощущению удовлетворенности работника в труде.

Совместное празднование Нового года, дней рождения сотрудников, даже еженедельные планерки – все это идеальные площадки для командообразования и воспитания общекорпоративных ценностей.

- Отсутствие обратной связи с руководством;

Каждому сотруднику необходима оценка результатов его деятельности, наличие информации о том, как выполнена его работа.

Это позволит сотруднику по-настоящему оценить и увидеть его сильные стороны и выявить недостатки в работе, которые он сможет проанализировать, исправить и больше их не допускать.

- Отсутствие побуждения интереса к работе;

Необходимо организовать работу сотрудников таким образом, чтобы они

не просто хотели работать, а хотели стать лучшими сотрудниками, вклад работы которых будет виден всем, а также которые станут примером для подражания других работников организации [2].

Грамотное внедрение таких факторов, как социальная политика, корпоративная культура, развитая система вертикальной коммуникации, а также наличие соревновательного интереса в выполнении работы, поможет создать эффективную систему нематериального мотивирования сотрудников организации.

Таким образом, одним из важнейших аспектов, влияющих на эффективность работы персонала, является стимулирование, определенная модель которого существует на каждом предприятии или фирме. Однако результативность использования системы нематериального стимулирования целиком зависит от ее конкретного наполнения и использования в конкретных условиях той или иной компании. При этом не вызывает сомнения тот факт, что грамотно составленная и внедренная система нематериального стимулирования способна существенным образом повлиять на повышение эффективности деятельности всего предприятия в целом.

Литература и источники:

1. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление. - Киев, 2007. - 490 с.
2. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема // Управление персоналом. - 2009. - №7. - С.62-66.