

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Статья представляет собой исследование на тему «мотивация персонала». В ней говорится о мотивации и стимулировании работы персонала, рассматриваются нематериальные методы и их классификация, плюсы и минусы применения каких-либо методов на предприятиях, а также конкретный пример использования мотивации на предприятии.

Многие менеджеры компаний часто сталкиваются с демотивированностью работников. «Виновником» в этой проблеме почти всегда является сам менеджер, ведь мотивировать своих подчиненных — его основная задача. От того, как именно менеджер влияет на сотрудников, напрямую зависит эффективность труда.

Мотивация — желание, готовность что-либо делать. Применительно к организации, к труду необходимо говорить о двух видах мотивации. Первый связан с желанием человека прийти в организацию, занять должность, то есть совершить формальный акт заключения трудового договора. Второй вид мотивации не менее важен, но, как правило, всегда ставит нас в тупик. Это мотивация собственно к производственной деятельности. После подписания контракта работник должен начать использовать свои знания, навыки, свой интеллектуальный и физический потенциал для достижения целей, стоящих перед компанией. Однако те мотивы, по которым мы присоединяемся к организации, как правило, не управляют нашим поведением, когда мы уже работаем там.

Деньги играют, как правило, очень важную роль в мотивации присоединения, например, когда человек принимает решение о переходе в другую компанию. В данном случае деньги определяют статус человека. В процессе мотивирования производственного поведения роль денег не такая значительная. В первую очередь это связано с тем, что в экономике стал преобладать интеллектуальный труд персонала. В таком случае именно психологическое вознаграждение, признание играют важную роль в мотивации.

Далее мы рассмотрим возможные простые изменения работы, которые могли бы привести к стимулированию внутренней мотивации подчиненных, вызвать сотрудничество и энтузиазм с их стороны.

Повышение разнообразия умений и навыков. Если члены коллектива применяют ограниченное количество навыков, то необходимо искать способ стимулировать потребность к его увеличению. Работникам также необходимо дать ощущение признания используемых ими навыков. То есть нужно стремиться уделять внимание сотрудникам с целью публично объявить об исключительной ценности данного навыка у работника. Такой подход, как правило, стимулирует работника на усовершенствование навыков, расширение диапазона его способностей.

Повышение целостности работы. Работники испытывают большее удовлетворение от работы, которая имеет некоторый видимый результат. Повышение целостности задания может быть достигнуто за счет добавления связанных с ним задач. Это, как правило, какие-то подготовительные или заключительные операции, которые выполняются разными людьми. Важно вовремя остановиться и не поручить всю работу одному исполнителю.

Повышение важности работы. Если работник знает, как конкретно будут использованы результаты его труда, он начинает ощущать важность собственной работы, что стимулирует его к скорейшему выполнению работы при хорошем ее качестве. Поэтому при формулировке абсолютно любого задания необходимо упомянуть о целях, о том, что реально будет зависеть от скорости и качества выполнения данной работы, как эта работа «вливается» в работу фирмы в целом. После выполнения работы исполнитель будет ждать результата.

Увеличение автономии. Работа менеджера состоит из решения задач разного уровня важности. Передача некоторых управленческих функций низкого уровня подчиненным несет двойной эффект — концентрация усилий менеджера на решении проблем более высокого уровня и одновременно положительное влияние на мотивацию работников.

Помимо прочих методов, существуют также моральные методы стимулирования персонала.

Виды морального стимулирования:

1. Информирование для создания атмосферы вовлеченности: сайт компании с перечислением всех сотрудников, их биографией, интересами и достижениями; корпоративная почта; личный контакт сотрудника с его руководителем; таблица с результатами деятельности каждого сотрудника за месяц, неделю или год в зависимости от вида деятельности; фильмы и песни о сотрудниках, рассказывающие историю работы, результаты; книга почта компании, в которой кратко описываются основные достижения сотрудников; ужин с директором для лучших рядовых сотрудников, во время которого руководитель может лучше узнать интересы и потребности обычных сотрудников, узнать их мнение о работе компании, рекомендации.

2. Похвала и награждение с целью продемонстрировать сотрудникам, какие ценности разделяет организация, какое поведение является желаемым, а также культивировать эти ценности: ордена, медали, значки за выдающиеся заслуги; присуждение званий, общепринятых или принятых в данной организации; выдача грамот, благодарности за личные или групповые заслуги; личная и публичная похвала в устной форме; поздравление с праздниками, значимыми для сотрудника и компании; доска почета.

3. Критика с целью стимулировать действие человека, направленное на устранение недостатков и упущений: личная критика в устной форме; публичная критика в устной форме.

Часто люди сопротивляются введению обратной связи, так как не были к этому подготовлены, не знают, как ее обеспечить. Для эффективности внешней обратной связи необходимо, чтобы она была правдивой, точной, подробной, осуществлялась незамедлительно. Сообщение о плохом выпол-

нении работы только демотивирует работника. Если же указать, что именно было сделано неправильно, почему это случилось, как исправить ситуацию, и при этом не забыть затронуть положительные аспекты работы, эффективность такой обратной связи, несомненно, возрастет. Она может быть еще выше, если работник выяснит эти вопросы сам.

Из 20 тыс. сотрудников по всему миру, опрошенных Кристин Порат, более половины (54 %) утверждают, что им регулярно недостает уважения со стороны своего босса. А ведь неуважение со стороны начальства влечет за собой множество неприятностей: снижается вовлеченность, сосредоточенность на работе и продуктивность, возрастает текучесть кадров и расходы на больничные.

Чтобы понять причины этого явления, было проведено отдельное исследование: попросили 125 респондентов объяснить, почему они ведут себя невежливо. Более 60 % ответили, что они перегружены и времени на церемонии им попросту не хватает. 25 % сотрудников говорят, что не имеют в своей компании положительного примера и ведут себя так же, как их руководство.

Эта причину нельзя воспринимать серьезно, учитывая, что на уважение лишнего времени не требуется, ведь это не дополнительные какие-то действия, а стиль — тон разговора и невербальная коммуникация.

Список литературы

Чавыкина, М. А. Необычные методы стимулирования труда персонала [Текст] / М. А. Чавыкина // Молодой ученый. — 2014. — № 4. — С. 631–632.

Комаров, Е. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. 2002. — № 1.

ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 2179 [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=113431>. — Дата доступа: 6.10.2015.

Кадровый вестник [Электронный ресурс]. — Минск: Режим доступа : <http://wsclan.narod.ru/manager/4/2t.html>. — Дата доступа: 06.10.2015.

Психология [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://azps.ru/articles/personal.html>. — Дата доступа: 06.10.2015

Harvard Business Review [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://hbr-russia.ru>. — Дата доступа: 06.10.2015.

А.С. Виноградова

Научный руководитель — кандидат психологических наук Ю.П. Козловская

ТОЛЕРАНТНОСТЬ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПОВЕДЕНИИ ЧЕЛОВЕКА

В статье рассмотрены характеристики экономического поведения человека, значимость и последствия экономического поведения предпринимателей в