

Е. И. Шендюкова

*Научный руководитель — кандидат экономических наук Ю. М. Зенович
БГЭУ (Минск)*

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ — ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В работе исследованы меры нематериального стимулирования персонала и предложены мероприятия по их усовершенствованию.

Государственное предприятие «Зеленхоз» оказывает платные услуги населению по озеленению и благоустройству (устройство цветников, газонов, альпинариев), удалению деревьев, формовочной и санитарной обрезке декоративных деревьев и кустарников, выкашиванию газонов. Работниками предприятия являются свыше 300 человек.

До 2017 г. в основном в качестве нематериального стимулирования использовалось размещение лучших работников на доске почета. Данный способ мотивации подходил далеко не каждой категории работников, так как многие из них работают не в главном здании, а на уборочных территориях, где для них установлены места для отдыха и хранения инвентаря.

В 2018 г. лучших по результативности работников начали награждать грамотами, похвальными листами, и администрация предприятия публично выражала свою благодарность за хорошую работу. Данный метод вызвал заинтересованность со стороны рабочих. Грамотами были награждены и публично отмечены работники, которые до введения данного поощрения себя никак не проявляли.

В 2019 г. руководством «Зеленхоза» было принято решение проводить тимбилдинги и допустить участие рабочих в принятии решений, касающихся творческих моментов. Работники озеленения стали предлагать свои идеи и варианты для преобразования города. Многие смогли проявить себя и стать частью огромного процесса в подготовке города к такому масштабному событию.

Начали организовываться совместные поездки в различные города Беларуси и России с экскурсиями и пешими прогулками (Санкт-Петербург, Псков, Репино, Здравнево и другие). За счет этих мероприятий улучшились взаимоотношения между руководством и рабочими.

Для более углубленного анализа была составлена анкета, на вопросы которой ответили люди, работающие на предприятии. В анкете предлагалось ответить на 15 вопросов. Многие из них косвенно выявляют внутренние мотивы людей, некоторые вопросы заданы напрямую.

В анкетировании приняло участие 123 человека, работающих на предприятии «Зеленхоз» в г. Витебске.

Стоит отметить, что по итогам анкетирования выявлено, что:

1) в основном все работники довольны своим местом работы и считают себя важной частью одного большого рабочего процесса;

2) сочетание материальных и нематериальных вознаграждений за труд работники оценили как оптимальное;

3) лишь единицы считают, что их старания не были оценены по достоинству.

Нематериальная мотивация сотрудников при правильной стратегии управления может оказаться гораздо более эффективным инструментом, чем материальное стимулирование. В отличие от материальных видов стимулирования, нематериальная мотивация персонала не разъединяет коллектив, а объединяет. За счет регулярного проведения совместных корпоративных мероприятий, тренингов, совещаний, каждый сотрудник чувствует свою принадлежность к общему делу, что очень хорошо сказывается на атмосфере в коллективе.

По экономическим показателям и по принятым на данный момент методам стимулирования персонала на предприятии можно сделать вывод, что введение за последние три года данных новшеств дало положительный результат и вывело предприятия из кризисного состояния и дало возможность ему работать успешно.

Источники

1. Показатели ГП «Зеленстрой» 2017–2019 гг.
2. Плановые и фактические мероприятия по стабилизации финансово-экономического положения на 2019 г.
3. *Кинан, К.* Менеджмент на ладони. Эффективная мотивация / К. Кинан. — М. : Эксмо, 2015. — 80 с.