

Кондратюк Алексей Игоревич, студент 3 курса магистратуры

РЭУ им. Г.В. Плеханова

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ВАЖНАЯ ЧЕРТА ЛИДЕРА

Аннотация: Сегодня очень часто руководство отдает предпочтение материальному вознаграждению за достижение высоких результатов, полагая, что этого достаточно для того, чтобы в полной мере заинтересовать своих подчиненных и направить их деятельность в продуктивное русло. На самом деле, важным аспектом стимулирования являются не только экономические, но и неэкономические факторы. Человек является социальным существом и испытывает потребность не только в деньгах и других материальных благах, но и в общественном признании, уважении, лояльном отношении со стороны руководителей, коллег и подчиненных. Кроме того, менеджерам в организации нужно знать, какие социальные последствия может повлечь за собой то или иное решение и как оно повлияет на трудовое поведение персонала.

Ключевые слова: нематериальное стимулирование, лидерство, мотивация.

Abstract: Today very often the management gives preference to material compensation for achievement of high results, believing that it is enough to fully interest the subordinates and to direct their activity in a productive channel. In fact, an important aspect of incentives are not only economic, but also non-economic factors. Man is a social being and needs not only money and other material goods, but also in public recognition, respect, loyalty on the part of managers, colleagues and subordinates. In addition, managers in the organization need to know what social consequences a decision may entail and how it will affect the labor behavior of staff.

Key words: non-financial incentives, leadership, motivation.

Стимулирование как процесс существовало всегда. Это обусловлено тем, что любая человеческая деятельность осуществляется только под воздействием различных факторов, которые могут быть как внутренними, так и внешними. Иначе говоря, все, что мы делаем, имеет под собой мотивы – побудительные причины, поводы к какому-либо действию. Процесс побуждения к действию получил название «мотивация».

В менеджменте стимулирование чаще всего понимается как метод воздействия на трудовое поведение работника, опосредованного через его мотивацию. При этом усилия, затраченные исполнителем на выполнение заданий, определенным образом компенсируются – выдачей наград, доплат, какими-либо иными поощрениями. Это ведет к удовлетворению части потребностей человека – материальных и социальных. Чувство удовлетворенности, в свою очередь, побуждает к более качественному выполнению порученных работ, повышению заинтересованного отношения к собственной деятельности.

Эффективным способом мотивации и стимулирования работников в последнее время является нематериальное стимулирование. Как способ мотивации нематериальное стимулирование является одним из методов поощрения сотрудников без использования денежного вознаграждения.

На сегодняшний день, для многих сотрудников предприятий важно не только материальное вознаграждение, но и дружелюбная атмосфера внутри коллектива, карьерный рост, похвала, комфортные условия работы.

С помощью использования нематериального стимулирования в управлении персоналом можно повысить уровень лояльности сотрудников, а также производительность труда, что является важным элементом в ведении финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия [2, с. 125].

Не считая достойной зарплаты, для многих работников важно, ощущать собственную значимость для предприятия, самоутверждаться, чувствовать

уважение со стороны коллег. Все перечисленное повышает самооценку сотрудника и стимулирует его ничуть не хуже, чем деньги. Всем известно, что наиболее значимыми для человека в процессе деятельности являются две вещи: похвала и одобрение. Хороший менеджер это, прежде всего, наблюдатель. Он должен выявлять положительные черты и уметь хвалить, а это, в свою очередь, вдохновит подчиненного на достижение более высоких результатов.

Дух соперничества – это еще один стимул, влияющий на работу. Чаще всего именно конкуренция способствует формированию у человека более высоких целей, заставляет его поднимать планку собственных успехов. Если руководитель направит мысль подчиненного на то, что он мог бы выполнить задание лучше своего напарника, то исполнитель, вероятнее всего, попытается это сделать.

Немаловажную роль играет также и личный пример управляющего. Если он успешен, уверен в себе, то явно заслужит уважение у остальных. Важно понимать, что личные достижения каждого работника непосредственно зависят от личных достижений начальника.

Важным моментом является также стимулирование руководителем самого себя, мотивация к собственному успеху. Только в этом случае побуждение к действию подчиненных будет наиболее эффективным, ведь для достижения цели необходима вера в свои силы и умение ее поддерживать самостоятельно.

Вышеперечисленные факторы представляют собой фундаментальные основы системы неэкономического стимулирования персонала.

Лидерство выступает важным элементом в организации лидерского потенциала сотрудников.

Для того, чтобы рассмотреть роль лидерства в мотивации сотрудников необходимо рассмотреть понятие «лидерство».

По мнению многих экспертов «лидерство» - это процесс, в котором один из членов группы может организовать и направлять других сотрудников к общей цели.

Для лидера важны такие качества как:

- коммуникабельность;
- устойчивость к стрессовым ситуациям;
- умение расставлять приоритеты;
- способность создавать команду;
- наличие стратегического видения;
- харизма [3, с. 87].

Очень часто лидерство сравнивают с руководством, однако руководитель предприятия в основном добивается поставленной цели через управление персоналом, лидер же в отличие от руководителя организует рабочий процесс так, чтобы мотивировать сотрудников к выполнению поставленной цели.

Лидерство проявляется в умении грамотно организовать весь рабочий процесс, а также развивать работников, и включать их в групповую работу, для достижения определенных целей.

В работе лидера важными элементами являются власть и влияние. Право на власть приобретает лидером в ходе его карьеры и исходит из его позиции в организации.

Руководитель предприятия, который обладает лидерскими качествами, способен в полной мере контролировать своих подчиненных, а также мотивировать их к саморазвитию, тем самым повышая их конкурентоспособность на рынке труда.

Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе социального воздействия, а точнее взаимодействия в организации. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости его участников. В отличие от собственно управления лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных [1].

Превращая персонал в своих последователей ввиду личностных и профессиональных качеств, руководитель-лидер способствует повышению заинтересованности персонала в выполнении своих обязанностей, а также принятию изменений в производственном процессе. Осознав значимость этих изменений, сотрудники организации будут иметь мотивацию на предложение своих идей.

Этот фактор послужит основой для процесса постоянного развития организации, что неизбежно повысит производительность труда и качество выпускаемой продукции или предоставляемых услуг. В таких условиях предприятие будет оставаться конкурентоспособным, и приносить стабильно растущую прибыль его владельцам, и соответственно, его сотрудникам. Всё это имеет особенно важное значение в условиях кризиса в организации.

Таким образом, для того, чтобы сохранить в составе организации высококвалифицированных сотрудников, а тем более повысить у последних уровень мотивации к выполнению поставленных перед ними задач, необходимо постоянное их стимулирование.

При этом основным фактором мотивации должно служить именно нематериальное стимулирование, так как материального стимулирование зачастую носит кратковременный характер. Нематериальное стимулирование представляет собой не только способ воздействия на деятельность персонала и средство для достижения высоких показателей производительности труда; оно является еще и необходимым инструментом для развития личности, посредством которого работник может реализовать свой творческий потенциал, сформировать свои нравственные приоритеты и продвинуться вверх по карьерной лестнице.

Подводя итог, однозначно можно утверждать, что неэкономическое стимулирование – один из важнейших процессов в трудовой деятельности, который имеет сложную структуру и нуждается в тщательном изучении; при этом стимулирование позволяет обеспечить возможность грамотного управления организацией и ее человеческими ресурсами, предоставляя

персоналу определенные возможности для личностного и карьерного роста, способствуя повышению интереса работников к индивидуальным и коллективным ценностям, которые следует поддерживать и развивать.

В сложившейся ситуации наличие лидерских качеств у руководящего состава является основным стимулом для продолжения осуществления выполнения персоналом своих обязанностей в рамках данной хозяйствующей единицы.

Библиографический список:

1. Социальная ответственность менеджмента: учебник для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В. Я. Горфинкель [и др].— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 287 с.

2. Хасанова Г. Б. Психология управления трудовым коллективом: учебное пособие / Хасанова Г. Б., Исхакова Р. Р. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015.— 260 с.

3. Честер Барнард Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард — Москва, Челябинск: Социум, Институт распространения информации по социальным и экономическим наукам (ИРИСЭН), 2017.— 368 с.