

*Мустякимова Ксения Замировна, магистрант, 2 курс, кафедра
Организационного развития, Российский государственный гуманитарный
университет, г. Москва*

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА БЕЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЗАТРАТ

Аннотация: В статье рассмотрена нематериальная мотивация, которая влияет на вовлеченность сотрудников. Рассмотрены способы повышения мотивации сотрудников, без дополнительных затрат. Проблемы в системе мотивации сотрудников бывают связаны с тем, что придается большое значение материальной мотивации, и совершенно не учитываются другие факторы. Нематериальная мотивация может стать залогом успеха современной компании.

Ключевые слова: мотивация, нематериальная мотивация, способы нематериальной мотивации, персонал, мотивы.

Annotation: The article discusses intangible motivation that affects employee engagement. Ways to increase the motivation of employees are considered, without additional costs. Problems in the system of employee motivation are associated with the fact that great importance is attached to material motivation, and other factors are completely ignored. Intangible motivation can be the key to the success of a modern company.

Key words: motivation, intangible motivation, methods of intangible motivation, personnel, motives.

Мотивация сотрудников - это экономический фактор, который нельзя недооценивать. Мотивированные сотрудники добиваются большего и,

следовательно, приносят своей компании больше доходов. Мотивация тесно связана с приверженностью сотрудника компании [3].

Большинство руководителей считают, что эффективность персонала напрямую зависит от размера заработной платы, а мотивация персонала - от повышения заработной платы. Однако продуктивность сотрудников обусловлена, прежде всего, другими факторами, которые значительно опережают интерес к финансовой прибыли.

Малые и средние предприятия, составляющие большую часть экономики Российской Федерации, в частности, имеют способы мотивации сотрудников без дополнительных затрат. Однако у большинства из них отсутствуют эффективные стратегии. Только тот, кто правильно понимает мотивацию и применяет методы мотивации на практике, может привести своих сотрудников, а впоследствии и свою компанию к успеху [5].

Конечно, решающую роль может сыграть заработная плата, но это в большей степени относится к отдельным работникам, которые по обстоятельствам или личным причинам вынуждены работать исключительно за деньги. Однако для большинства важнее всего коллектив, атмосфера на рабочем месте и выполняемые обязанности. Иными словами, сотрудник готов работать с удовольствием и усердием, если ему комфортно в коллективе и если ему нравится то, что он делает на работе. Важным фактором является также удовлетворение, которое он получает от своей деятельности.

Многие вещи влияют на наше поведение и нашу мотивацию. Некоторые из них - текущая ситуация, прошлый опыт, система вознаграждения, система управления, хорошие отношения, корпоративная культура, восприятие и личные ценности [1]. Каждый из нас мотивирован по-разному. Например:

- Положительные мысли мотивируют. Вспомните того, кто твердит, что у вас все получится, это очень много значит.
- Получение удовольствия от работы также сильно мотивирует. Если работа доставляет удовольствие, тогда сотрудник будет более энергичен, не будет смотреть на часы и посвятит себя работе.

- Успех - отличный мотиватор. Например, если сотрудник добивается успеха в мелочах, он становится более мотивирован и стремится завершить проект в срок или раньше.

Очень часто сотрудники считают, что основная цель и задача руководителей - получить прибыль от работы компании. Страсть к своему делу, вовлеченность в коллективную жизнь, забота об атмосфере в нем - факторы, не входящие в сферу управленческой деятельности. Неудивительно, что денежная мотивация в таких компаниях очень быстро теряет силу: сотрудники начинают ожидать новых бонусов, но производительность остается на прежнем уровне [4].

Наиболее эффективные способы нематериальной мотивации сотрудников [2]:

1. Соответствие ожиданий сотрудника его функциям на работе. Сотрудник должен четко понимать стоящую перед ним миссию и задачи, знать свои служебные обязанности. При этом необходимо предоставить ему независимость в рамках занимаемой должности, чтобы он чувствовал себя комфортно и непринужденно.

2. Построение системы ценностей. Менеджер должен создавать условия для работы и опираться на важные критерии для всех сотрудников (взаимоуважение, поддержка, карьерный рост и т. д.). Человек хочет делать все возможное на работе, где учитывается его система ценностей.

3. Обеспечение индивидуального подхода к каждому сотруднику. Несмотря на то, что цель и ожидаемые результаты для компании или предприятия должны быть одинаковыми для всей команды, у каждого из ее представителей могут быть разные пожелания и потребности в работе. Благодаря индивидуальному подходу человек почувствует себя востребованным, важным для общего дела и оцененным.

4. Улучшение условий труда. В зависимости от компании ее руководитель может каким-либо образом изменять условия работы: например,

добавить небольшой второй перерыв в рабочее время, предоставить дополнительный отпуск для выполнения определенного объема работы и т. д.

5. Моральная мотивация. Здесь можно говорить о выражении благодарности и вручении благодарственной грамоты, продвижении по службе. Это один из самых эффективных методов, ведь зачастую сотрудник начинает усерднее работать на новой должности, даже если его зарплата остается прежней.

Как показывает практика, такие методы приводят к потрясающим результатам, которых практически невозможно добиться с помощью материального стимулирования.

Подводя итоги, мы можем абсолютно четко обозначить необходимость использования нематериальных стимулов для успеха компании. Существующие сегодня механизмы мотивации далеки от идеала, но они действительно и продолжают использоваться на практике. Многие работодатели еще не до конца осознают важность нематериальной мотивации, но признают важность этих методов. Ведь причина неудач на рынке предлагаемых товаров и услуг и в сокращении продаж, количестве потенциальных клиентов, порой не кроется в ошибочных экономических расчетах, а связано с отсутствием мотивации сотрудников.

Библиографический список:

1. Кадис Ю. Нестандартные решения стандартных задач. Мотивация персонала. - Екатеринбург, 2005.

2. Нематериальная мотивация персонала: эффективные приемы // Работа и карьера. 2018. <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/nematerialnaya-motivatsiya-personala.html>.

3. Никаева Р.М., Бачаев А.А. Задачи системы мотивации персонала. Содержание процессуальных теорий мотивации // ФГУ Science. - 2019. - № 1 (13). - С. 92-97.

4. Ноздрин Е.Е. Система нематериальной мотивации персонала: 5 основных правил создания // Молодой ученый. - 2015. - № 15. - С. 403-405.

5. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров, для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Юрайт, 2014.