

Нематериальная мотивация как важный ресурс работы с персоналом

На современном этапе развития экономики проблема мотивации труда приобретает важное значение. Отсутствие надлежащих стимулов к труду, невозможность достичь поставленных целей, нереализованные мечты о повышении уровня жизни обуславливают возникновение недовольства человека своей работой и своим положением в обществе. Пренебрежение мотивационным фактором в сфере труда приводит к снижению показателей производительности труда, качества продукции, трудовой дисциплины на каждом конкретном предприятии.

Именно мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, и эффективности выполнения поставленных задач. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую эффективность и прибыльность деятельности предприятия. Мотивация делится на материальную (выплата премий, пособий, предоставление прочих материальных бонусов) и нематериальную (улучшение условий труда, моральное стимулирование). Принято считать, что именно материальная мотивация является наиболее эффективной, хотя и менее выгодной для фирмы или предприятия.

Специалист в области управления персоналом, бизнес-тренер Светлана Иванова в своем пособии «50 советов по нематериальной мотивации» легко и доступно объясняет неоднозначность такой позиции и дает ценные рекомендации о том, как нематериальная мотивация может дать не менее положительный эффект и при этом сохранить бюджет организации.

Свою работу автор строит, основываясь на теории Ф. Герцберга, который делит факторы удовлетворенности сотрудников на гигиенические (отражают удовлетворенность местом работы, но не влияют на производительность) и

мотивационные (вливают на результативность труда). Иванова предлагает комбинировать эти факторы, тем самым повышая мотивацию сотрудников:

- первоочередная замена любой техники;
- право первым выбрать время в графике отпусков;
- снижение контроля, уменьшение отчетности;
- право поездки в престижную представительскую командировку.

Также автор указывает на то, что нельзя путать лояльность (преданность фирме) и мотивированность (стремление работать лучше). Каждая организация выбирает собственный приоритет и применяет факторы повышения той или иной категории.

Большое внимание Иванова уделяет мотивационным выступлениям. Она рекомендует строить их, опираясь на пирамиду Маслоу, затрагивая в речах те потребности, которые наиболее важны для людей. Также в этих выступлениях необходимо повышать ценностную значимость деятельности сотрудников, показывать им, насколько важным делом они заняты.

Важную роль, с точки зрения автора, имеет проведение вопросов и введение реальных изменений в соответствии с результатами этих опросов. Так сотрудники понимают, что их мнение действительно ценят, к ним прислушиваются и готовы идти навстречу.

Иванова также советует уделять внимание бенчмаркингу – отслеживать позиционирование организации на рынке труда и в соответствии с этим регулировать требования к сотрудникам и уровни материального и нематериального вознаграждения.

Важным советом, на наш взгляд, является внедрение принципов «якорения» – создания устойчивой эмоциональной положительной связки с рабочим местом. Такими «якорями» могут стать самые разные события, в том числе – награждения лучших сотрудников, которые должны проходить в яркой, креативной форме, быть мини-праздником для этого человека.

Хороший эффект также может дать проведение рабочих конкурсов (мастерства, идей и пр.) и поощрение их победителей.

Естественно, одним из важных факторов мотивации, являются корпоративные мероприятия. Они выступают нестандартной формой поощрения коллектива или отдельных сотрудников, сплачивают коллектив, позволяют сотрудникам проявить свои творческие идеи, «вносят свежий взгляд в рутинную повседневность».

Не забывает автор и о таком важном мотивационном факторе, как корпоративные СМИ. Она предлагает снимать корпоративные фильмы, запускать внутренние порталы, делать новостную рассылку с поздравлением лучших сотрудников, освещать результаты деятельности отделов, чтобы люди чувствовали, что их работу видят и ценят. Это также поддерживает и популяризует корпоративную систему ценностей, и может в креативной и легкой форме выполнять обучающую функцию.

В заключение Иванова приводит несколько советов по генерации новых идей нематериальной мотивации: предлагает использовать «воронку идей» (принцип У. Диснея), метод случайного стимула и метод персонажей. Приведенные рекомендации помогут разнообразить классические способы мотивации.

Сегодня, по мере развития общественного производства все очевиднее становится фундаментальное значение человеческих ресурсов в развитии любой организации. Экономической наукой доказано, что в современных условиях хозяйствования прогресс обеспечивает человек и его мотивация и именно нематериальной мотивации посвящена книга Светланы Ивановой. В ней собраны эффективные и простые советы о том, как, не тратя материальных ресурсов, добиться повышения эффективности показателей работы сотрудников. Она станет полезным инструментом для специалистов HR-служб и руководителей.

Литература

1. Иванова С.В. 50 советов по нематериальной мотивации. – М.: Альбина Паблшер, 2014. – 240 с.