

Парамонов Алексей Александрович

студент отдела подготовительного обучения
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Россия, Москва

paramonov_aleksey@mail.ru

Alexey A. Paramonov

student Department of Foundation
Programs (magistracy)
Financial University under the
Government of the Russian Federation
Russia, Moscow

paramonov_aleksey@mail.ru

**НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ
МОТИВАЦИИ РАБОЧЕГО ПЕРСОНАЛА**

**INTANGIBLE SYSTEMS OF MOTIVATION OF
THE PERSONNEL**

Аннотация

В обзорной статье описывается значение системы мотивации рабочего персонала и использование нематериальных потребностей для повышения уровня производительности труда. Раскрывается взаимосвязь потребностей, интересов, мотивов и стимулов, а также использование теории Маслоу и Мак-Клелланда.

Ключевые слова:

мотивация, рабочий персонал, нематериальные потребности

Abstract

The article describes the importance of the motivation system for working personnel and the use of intangible needs to improve the level of labor productivity. The relationship between needs, interests, motives and incentives is revealed, as well as the use of the Maslow and McClelland theories.

Keywords:

motivation, working staff, intangible needs

Условия рыночной экономики способствуют постоянной работе руководителей предприятий по улучшению качества выпуска продукции и повышению уровня финансовой устойчивости, что важно для привлечения внешнего инвестиционного капитала. Для этого необходимо найти инструменты, с помощью которых менеджмент реализует поставленную выше задачу. Среди них – рабочий персонал и эффективность его деятельности. Ключевым показателем эффективной деятельности трудового персонала является производительность труда, от которой зависят и объемы выпускаемой продукции по отношению к затратам на оплату их труда.

Для ряда предприятий России характерна устаревшая форма мотивации рабочего персонала, которая передалась текущему менеджменту от наследников командно-административной модели рынка. В последней применялись инструменты бюрократии и материальной формы мотивации. Многие руководители склоняются к мнению о том, что основным критерием мотивации для сотрудника их компании является зарплата и иные материальные формы стимулирования труда. Многие из них забывают о том, что зарубежные практики ушли намного дальше, и вместо того, чтобы делать акцент на материальные формы стимулирования труда рабочих, используют

нематериальные мотивы и потребности, которые, согласно теории потребностей Маслоу и теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда, стоят намного выше.

Все исходит из того, что ключевая задача нематериальной системы мотивации производительности труда – это поиск точки эффективности мотивации, при которой будут учтены интересы и потребности каждого сотрудника компании (рис. 1).



Рисунок 1 – Взаимосвязь потребностей, интересов, мотивов и стимулов [2]

Потребности и интересы выступают ключевыми элементами, с помощью которых создаются мотивы – внутренние побудительные причины действий и поступков [1]. Сама мотивация – это побуждение к действию, динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость. В таком случае, мотивация рабочего персонала – это побуждение его к рабочим действиям и принятию участия в производственном цикле предприятия, где от его действий зависит и конечный результат: готовая продукция и финансовые результаты.

Нематериальные системы мотивации включают выполнение основной цели – поиск тех потребностей, удовлетворение которых приносит работникам наибольшую пользу. Чтобы определить, какие потребности стоят выше Маслоу и Мак-Клелланд разрабатывали свои иерархии, в которых самоутверждение, власть, самореализация, уважение, социальный статус и успех важнее, чем просто еда, одежда и другие физиологические материальные блага.

В теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда мы столкнемся с одним несогласием в виде того, что нижестоящие физиологические потребности в жажде, холоде и жилье удовлетворены у всех рабочих сотрудников изначально [1]. Это говорит о том, что такая теория подходит в большей степени для развитых стран с высоким уровнем жизни, но никак не для стран, которые развиваются и имеют внушительный процент населения на пороге бедности. По этой же причине, теорема пирамиды Маслоу имеет большую ценность среди российского менеджмента, чем теория Мак-Клелланда [4, 5].

В заключение, стоит отметить, что к основным инструментам нематериальной системы мотивации относятся такие решения менеджмента, как создание условия для карьерного роста, соблюдение норм эргономики, проведение корпоративных праздников и мероприятий, оплата тренингов, обучающих курсов, командировок, а также предоставление гибкого графика и отпуска [3].

С помощью грамотного удовлетворения нематериальных потребностей рабочего персонала, возможно повышение уровня производительности труда, что увеличивает объемы производства, рентабельность и выручку компании. Все это повышает уровень конкурентоспособности организации и делает ее успешной, включая и ее работников, считающих себя частью нее (потребность в самоутверждении и успехе).

Список использованных источников

1. Мотивы и стимулы эффективного хозяйствования. URL: http://pidruchniki.com/12281128/politekonomiya/motivy_stimuly_effektivnogo_hozyaystvo_vaniya (дата обращения 13.06.2017).
2. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2012. С. 80-83.
3. Основные теории мотивации. URL: <https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=2119> (дата обращения 13.06.2017).
4. Удалов А.С., Удалова Н.А. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход // Российское предпринимательство. — 2014. — № 9 (255). — с. 42-51.

5. Прохорова М.В., Павленкова С.К. Структура мотивации трудовой деятельности как фактор эффективного взаимодействия работодателя и работника на этапе формирования бизнеса // Креативная экономика. — 2012. — № 3 (63). — с. 111-116.