



Тема мотивации в персонала особенно актуальна в современном мире, ведь сотрудники являются самым важным ресурсом любой компании. Мотивированный сотрудник работает гораздо эффективнее и обеспечивает большую прибыль компании, чем немотивированный, поэтому правильно мотивированный персонал является залогом успеха компании. В связи с этим, мотивация персонала является особо актуальной темой в настоящее время.

Философия управления персоналом - это формирование поведения отдельных работников по отношению к целям развития предприятия. В таких условиях мотивация трудовой деятельности сотрудников фирмы приобретает особенно важное значение. Для того чтобы человек выполнял порученную ему работу добросовестно и качественно, он должен быть в этом заинтересован, иначе говоря, мотивирован. В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

В основе современных теоретических подходов к мотивации лежат представления, сформулированные психологической наукой, исследующей причины и механизмы целенаправленного поведения человека. С этих позиций мотивация определяется как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека.

Существует материальная и нематериальная мотивация трудовой деятельности.

**Материальное стимулирование** — это совокупность материальных вознаграждений, которые сотрудники получают за личный или коллективный вклад в результаты деятельности предприятия через выполнение своих профессиональных обязанностей. Речь идет о бонусах, участии в прибылях, дополнительных выплатах, отсроченных платежах, участии в акционерном капитале. К материальному вознаграждению относятся: оклад, надбавки, доплаты, премии, корпоративные льготы.

**Нематериальная мотивация персонала** — это стимулирование персонала работать продуктивнее разными методами, не связанными с материальными ценностями и финансами.

Нематериальная мотивация персонала очень важна в общей системе стимулирования. И хотя, согласно общепринятому мнению, что человек работает для того, чтобы заработать деньги, а потому самой эффективной мотивацией является достойный оклад, практика показывает, что и нематериальная мотивация персонала играет в этом вопросе ключевую роль.

При материальной мотивации сотрудники нередко сравнивают наличие и размер материальных вознаграждений, например: «Другой сотрудник получил премию, а мне ее не выдали, хотя рабочие показатели у нас одинаковые». Это может послужить причиной негативным последствиям, например неблагоприятной обстановке в коллективе. По сравнению с материальными видами мотивации, нематериальное стимулирование не разобщает коллектив а сплачивает. Сотрудники постоянно участвуют в совместных мероприятиях, посещают тренинги и совещания. Благодаря этому каждый ощущает себя неотъемлемой частью коллектива, что благоприятно отражается на обстановке в нем.

Цели нематериальной мотивации персонала аналогичны целям финансового стимулирования, вводимого руководством. Речь прежде всего идет о повышении эффективности деятельности работников и всей организации в целом. Целями нематериального стимулирования также являются: увеличение доходности бизнеса; создание в коллективе благоприятной атмосферы с элементами здоровой конкуренции; формирование у персонала новых знаний и умений; совершенствование профессионализма сотрудников, развитие их творческого потенциала.

К видам нематериального стимулирования относятся: социальная мотивация, моральная мотивация, психологическая мотивация.

**Моральная мотивация** - это вид нематериального стимулирования, основанный на потребности людей в уважении и признании. Здесь подразумевается, что каждый сотрудник нуждается в признании своих трудовых заслуг как руководством, так и коллегами. Когда руководство признает качественную работу и результаты, то выдает работникам знаки отличия, почетные грамоты, устно хвалит отличившихся сотрудников, помещает их фотографии на Доску почета.

Наиболее значимыми формами моральной мотивации являются публичная похвала, признание заслуг и достижений. Это делается в различных формах: от устной, до размещения на Доске почета или корпоративном портале.

**Цель моральной мотивации** - создание у сотрудников уверенности, что их трудовая активность всегда будет должным образом замечена работодателем и отмечена не только в «материальном плане». Отличительный признак моральной мотивации - направленность на удовлетворение морально-нравственных, а не экономических ценностных ориентиров человека.

Способы морального поощрения бывают общего действия (благодарности; грамоты; устное поощрение, похвала, объявление благодарности перед коллективом; почетные звания; размещение фотографии на Доске почета; публикация в газете заметки или статьи о сотруднике), целевые-соревновательные (проведение конкурсов; звание «лучший по профессии»; награждение победителей соревнований смен, участков, цехов, отделов; проведение спортивных мероприятий и награждение победителей) и целевые-эталонные (публикация статей с фотографиями о лучших сотрудниках в СМИ; отличник качества; коллектив высокой культуры производства; успешный старт; лидер года; представление на различных публичных мероприятиях, проводимых от имени или с участием компании: выставках, конкурсах).

В заключение стоит отметить, что грамотный и высококвалифицированный персонал – это залог успеха любой организации, поэтому грамотно выстроенная система мотивации играет огромную роль для компании. Нематериальная мотивация – важная часть мотивационной системы. Чтобы нематериальная мотивация персонала давала хорошие результаты, к ее созданию и внедрению следует подходить системно. Система нематериального стимулирования должна стать частью корпоративной культуры. При этом важно, чтобы система была прозрачной, чтобы каждый работник знал, как именно предприятие поддерживает персонал.

Формируя систему нематериальной мотивации, руководству стоит учитывать ряд моментов: мотивационная система должна быть ориентирована на развитие ключевых направлений деятельности предприятия; в мотивационную систему должен быть вовлечен весь персонал; систему мотивации нужно время от времени пересматривать и обновлять.

Чтобы мотивационная система давала отличные результаты, важно знать, в чем нуждается тот или иной работник и с учетом мотивов и потребностей персонала «адаптировать» подходы и инструменты мотивации под все группы.

Также важно, чтобы мотивационная система была закреплена документально. Так она становится гораздо прозрачнее и с ней может ознакомиться каждый работник. В создании проекта нематериальной мотивации должны принимать участие HR-специалисты и линейные руководители. Именно так можно получить реальные высокоэффективные инструменты, позволяющие воздействовать на производительность труда персонала.