

image not found or type unknown



Тема нематериальной мотивации персонала не нова, но очень актуальна. Авторы множества статей дают самые различные рекомендации, однако, вопрос повышения самоотдачи сотрудников без дополнительных денежных затрат стоит перед каждым руководителем сугубо индивидуально.

Проблему моральной мотивации труда я вижу в том, что необходимо правильно подобрать как инструменты, так и их соотношение для каждого работника. Поэтому необходимо более детально рассмотреть эти моменты.

*Абрахам Маслоу, как основоположник теории нематериального поощрения труда.*

Очень важно правильно выбрать способы моральной мотивации работников. Для кажущихся идентичными работников они нередко бывают различными. На базе собственного опыта могу сказать, что пирамида потребностей Абрахама Маслоу показалась мне полезной в решении проблемы нематериальной мотивации работников.

В соответствии, например, с анкетированием мы поначалу определяем, какие потребности считаются главными для сотрудников, и исходя из этого выбираем пригодные способы мотивации. К примеру, для многих работников принципиальна необходимость в защите и безопасности - им нужно создать дружескую атмосферу в коллективе. Есть группа работников, у которых в первую очередь направленность на «социальные потребности» - им принципиальна поддержка коллег и руководителя. Работники, нуждающиеся в уважении и самоуважении, нуждаются в постоянном внимании, и анализ их деятельности очень важен для них.

Очень важным способом нематериальной мотивации работников считаю потребность личности в самореализации - таким людям необходимо создавать условия для творческой деятельности, и они будут решать самые трудные и неординарные задачи.

*Материальное и нематериальное – могут ли быть основаны друг на друге?*

На первый взгляд кажется, что материальная мотивация не имеет ничего общего с нематериальной мотивацией работников. Но это только на первый взгляд, а по сути, материальная мотивация - это большая ответственность, доверие,

своеобразное вложение средств и, может быть, предоплата за итог выполненной работы. Конкретно при таком осознании материальная мотивация оказывается нематериальной, когда на первый план выходит отношение к порученной работе и ответственность за ее итог.

Так, органичное комбинирование материальной помощи и моральной мотивации работников считается массивным импульсом для предстоящего улучшения и инновационного развития организации.

*Инструменты моральной мотивации, как главная тема для обсуждения.*

Нематериальная мотивация, на мой взгляд, играет большую роль в жизни любой организации. Сегодня эффективно используются различные способы нематериальной мотивации. Вот только некоторые из них:

- поздравление со знаменательными датами,
- презентация достижений в конкурсах и соревнованиях,
- совещания персонала, информирующие о достижениях,
- возможность повышения квалификации за счет средств фирмы,
- корпоративные праздники и поездки на экскурсии,
- предоставление отгулов, дополнительных дней отпуска,
- корпоративный патриотизм,
- общественное признание, поддержание имиджа и авторитета у коллег,
- продвижение по карьерной лестнице.

Очень важной составляющей нематериальной мотивацией является публичная благодарность – это всегда приятнее, чем похвала с глаза на глаз.

Но все же из многообразия составляющих нематериальной мотивации самой действенной считаю то, что называется «человеческим отношением». Только в ситуации «человеческого отношения» можно рассчитывать на эффективную работу и признательность коллектива, ведь человеческое отношение – это обязательное признание заслуг, похвала за выполненную работу.

*Руководитель фирмы, как главный распределитель «моральных благ».*

Я вижу одну из основных задач менеджера в разработке нормальных условий труда и отдыха для работников.

Созданная эффективная система морального стимулирования сегодня влияет на такие показатели, как выручка, прибыль, производительность труда, внутренняя дисциплина, удовлетворенность работой, дружественная обстановка в коллективе, активное участие в экономической и иной деятельности организации.

Итак, можно сделать вывод, что моральные методы мотивации труда в современных условиях выходят на первый план, а иногда по эффективности превосходят материальные, однако должны существовать бок о бок с ними. Сегодня молодым людям, например, все меньше интересны деньги и все больше интересно «реализовать себя». Однако, не стоит забывать, что к выбору инструментов моральной мотивации труда стоит подходить осмысленно, так как неверное соотношение может привести к отрицательным последствиям. Сегодня каждый современный руководитель должен использовать эти методы, если его целью является развитие бизнеса.

#### **Список источников.**

1. Бексултанова А.И. Система стимулирования эффективной деятельности работников // А И. Бексултанова // Молодой ученый. – 2016. – №1 (105). – С. 312-314.
2. Евплова Е.В. К вопросу о материальной и нематериальной мотивации //ПНиО. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-materialnoy-i-nematerialnoy-motivatsii>. – Дата доступа: 30.10.2020.
3. Новиков И.В. Мотивация в менеджменте: материальная и нематериальная // И.В. Новиков, В.А. Уткина, Н.К. Семенова // Молодой ученый. – 2016. – №9 (113). – С. 671-674.