

image not found or type unknown



В условиях рыночной экономики в стране формируется мотивационный механизм предпринимателей и мотивационный механизм наемных работников. Все многообразие факторов, являющихся основой системы стимулирования, можно условно разделить на две группы – материальные и моральные.

### **Основное понятие моральной мотивации.**

Согласно словарю управления персоналом, моральное стимулирование трудовой деятельности - это регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника.

Моральное стимулирование является общечеловеческой ценностью, эту форму стимулирования нельзя жестко привязывать к определенной общественной системе. Моральное стимулирование основано на использовании предметов и явлений, предназначенных для выражения общественного признания, социальной оценки деятельности работника. Согласно концепции «социального человека», деньги побуждают лишь до определенного предела, границами которого является удовлетворение личного представления о «хорошей жизни». После удовлетворенности материальными благами только интеллектуальная работа, позволяющая добиваться успеха и дающая вознаграждение в виде признания заслуг руководством и коллективом предприятия, может способствовать повышению эффективности труда.

Основные практические подходы к моральному стимулированию персонала: систематическое информирование персонала, организация корпоративных мероприятий, официальное признание заслуг и регулирование взаимоотношений в коллективе.

### **Информирование в системе стимулирования персонала.**

Информирование как механизм стимулирования персонала посредством систематического обеспечения правильно подобранной правдивой информацией базируется на осуществлении подбора, обобщения, оформления и распространения визуальными и вербальными средствами разнообразных сведений преимущественно позитивного содержания. Основные задачи информирования персонала состоят в том, чтобы:

- транслировать нормы, ценности, ориентиры организационной культуры в широкие массы работающих;
- своевременно сообщать сотрудникам о событиях в жизни организации;
- способствовать формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- способствовать формированию командного (корпоративного) духа в организации;
- способствовать повышению уровня лояльности сотрудников;
- способствовать осознанию сотрудниками своей роли в коллективе.

## **Организация корпоративных мероприятий**

Неотделимой частью своеобразия компании являются проводимые в ней корпоративные мероприятия - праздники, тренинги, тимбилдинг. И они являются не столько способами "развлечь" сотрудников, сколько инструментами морального стимулирования персонала, элементами формирования внутреннего имиджа компании. Корпоративные праздники в жизни организации выполняют целый ряд важных функций:

- фиксация успеха;
- адаптация;
- воспитание;
- групповая мотивация;
- рекреация;
- сплочение и др.

## **Награждение лучших работников**

Одним из значимых методов морального стимулирования является официальное признание заслуг посредством награждения лучших работников (коллективов) за отличия в труде, значимые для деятельности организации и поэтому поощряемые публично и официально.

Главная цель награждения как метода стимулирования персонала - сформировать в коллективе положительное отношение к тем или иным формам достижений, создать и культивировать образ желаемого трудового поведения работников, целевым ориентиром которому служит инициатива, творческий подход и трудовая активность.

В числе важных функций награждения отметим:

- стимулирующую функцию (отразить ценности общества, организации, коллектива и отождествить человека, получившего награду, с тем идеальным образом, именем, которое носит награда);
- дифференцирующую функцию (отличить заслуженного члена общества от прочих);
- воспитательную функцию (способствовать формированию определенной модели трудового поведения).

## **Регулирование отношений**

Регулирование взаимоотношений способствует установлению позитивного характера межличностных и межгрупповых взаимоотношений в коллективе. По своей сути эти взаимоотношения представляют собой субъективно переживаемые взаимосвязи между работниками, которые объективно проявляются в характере и способах взаимных влияний, оказываемых работниками друг на друга в процессе совместной трудовой деятельности и общения. Характер этих взаимосвязей опосредствуется содержанием, целями, ценностями и организацией совместной трудовой деятельности и выступает основой формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе. Он проявляется в специфике взаимоотношений, складывающихся между руководителем и подчиненными, а также между самими подчиненными.

Не стоит забывать и о социально-психологическом климате - это комплексное психологическое состояние коллектива, отражающее особенности социального восприятия различных сторон его жизни и деятельности, степень удовлетворения ими и побуждения к успешному выполнению поставленных задач.

Его основной социально значимой характеристикой выступает господствующее в коллективе отношение к труду. Состояние социально-психологического климата в коллективе характеризуется эффективностью профессиональной деятельности, состоянием трудовой дисциплины и характером движения кадров. Установлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.