

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ, КАК ИНСТРУМЕНТ СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА КОМПАНИИ

Никитин П.А. Email: Nikitin662@scientifictext.ru

*Никитин Павел Андреевич – магистрант,
кафедра компьютерные системы и сети,
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, г. Москва*

Аннотация: в статье анализируются различные виды мотивации, их влияние на отток человеческого ресурса компании. Определяются мотивы, побуждающие сотрудников оставаться работать в компании продолжительный период времени и делать это эффективно. Исследуются критические промежутки времени, после истечения которых наиболее вероятно потерять ценных сотрудников, которые могут являться ключевым фактором в конкурентоспособности предприятия. Установление различий роли материальной и нематериальной мотивации, на основе результатов опроса.

Ключевые слова: бизнес, методы стимулирования, мотивация, персонал, предприятие, производительность, стимулирование, эффективность.

NON-MATERIAL MOTIVATION AS INSTRUMENT OF PRESERVATION OF THE HUMAN RESOURCE OF THE COMPANY

Nikitin P.A.

*Nikitin Pavel Andreevich – Undergraduate,
DEPARTMENT COMPUTER SYSTEMS AND NETWORKS,
BAUMAN MOSCOW STATE TECHNICAL UNIVERSITY, MOSCOW*

Abstract: the article analyzes different types of motivation, their influence on outflow of a human resource of the company. The motives inducing employees to remain to work in the company the long period of time and to do it effectively are defined. Critical periods after which expiration it is the most probable to lose valuable employees who can be a key factor in competitiveness of the enterprise are investigated. Establishment of distinctions of a role of material and non-material motivation, on the basis of results of poll.

Keywords: business, stimulation methods, motivation, personnel, enterprise, productivity, stimulation, efficiency.

УДК 331.225.3

Квалифицированные трудовые ресурсы являются одним из ключевых факторов конкурентоспособности компании. Устойчивое развитие, доход, конкурентоспособность в современных предприятиях во многом зависит от человеческого ресурса, что упускается в большинстве предприятий [2].

Актуальность задачи мотивации сотрудников заключается в том, что мотивационная модель предприятия является важнейшим фактором в управлении персоналом. Ключевая цель систем стимулирования сотрудников предприятия заключается в пересечении задач компании и интересов сотрудников, тем самым достижение стратегических целей предприятия становится интересом производственного поведения персонала. Существует множество теоретических подходов к мотивации, но большое внимание привлекают методы, на основе которых возможно дать прогноз по трудовому поведению, в них исследуется как вопрос стимулирования, так и различия в моделях мотивации работников. Важна не только система мотивации персонала, но и управление сотрудниками (мотивационное воздействие, политика расстановки кадров и т.д.), используя мотивационный профиль сотрудника. С точки зрения управленческой деятельности, значительный интерес представляется в определении факторов формирования индивидуального мотивационного профиля сотрудника. Можно решить такие задачи, как, прогноз трудового поведения по мотивационному профилю работника, формирование системы мотивации трудового поведения работника и т.д., путем исследования информации, полученной проанализировав мотивационный профиль персонала.

Важной составляющей бизнеса является определение мотивов, побуждающих сотрудников оставаться работать в компании и делать это эффективно. Они могут быть – финансовыми (зарплата, бонусы и другие) или же не иметь отношения к финансовой сфере (поддержка со стороны руководителя, возможностей расти и развиваться в профессии на данном рабочем месте и другие).

Сотрудники с сильной мотивацией работают, получая удовольствие от своей профессиональной деятельности, не акцентируют свое внимание на зарплате, не хотят уйти домой пораньше, а значит реже покидают компанию из-за влияния таких финансовых факторов, как сокращение ДМС, лишение премии. Таким сотрудникам важно видеть удачный результат собственного труда, развивать свои

профессиональные навыки и универсальные компетенции, что повышает производительность их труда, а вследствие этого способствует росту показателей компании [2].

В долгосрочной перспективе заработная плата существенно влияет на стимулирование всех сотрудников предприятия, несмотря на отсутствие восприимчивости некоторых сотрудников к редким негативным финансовым факторам [1]. Многие увольняются по причине получения предложений с более высокой зарплатой [4].

Опрос, проводимый сервисом по поиску работы «HeadHunter», при проведении которого задавался вопрос: «при решении сменить работу, в какой мере каждый представленный ниже фактор мотивировал Вас?», оценивался по пятибалльной шкале, его результаты представлены на рисунке 1. Он показал, что главными факторами, влияющими на уход из компании, являются финансовые, что подтверждают следующие пункты: «уровень заработной платы» - 3,6 балла, «размер бонусов и премий» - 3,3 балла.

Также важно заметить, что важнейшим нематериальным фактором, повлиявшим на принятие сотрудником решения об увольнении стало: «ограничение возможности для профессионального развития и обучения» – 3.1 балла. Если обращать внимание на совокупность критериев опроса, то нематериальные аспекты суммарно занимают больший объем.



Рис. 1. Выбор мотивирующего фактора смены работодателя

Отсутствие мотиваций, представленным на рисунке 1, способствует тому, что большинство сотрудников задумываются об увольнении [5].

Рисунок 2 показывает результаты опроса сервиса HeadHunter. Опрошенные отвечали на вопрос: «Как долго вы проработали на предыдущем/текущем месте работы?».

■ Уже ушли с работы ■ Продолжают работать, но ищут новое место

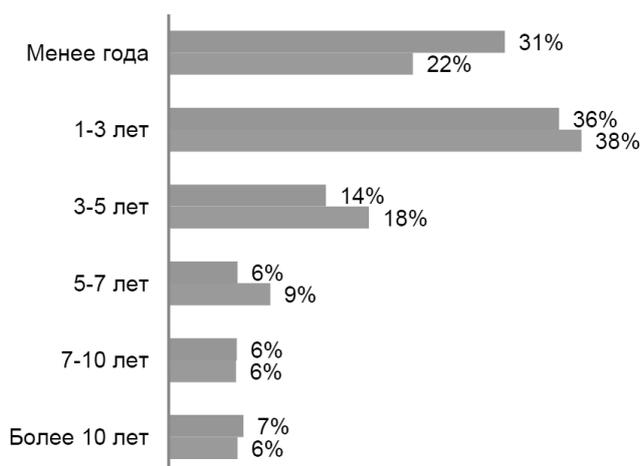


Рис. 2. Продолжительность работы сотрудника

До 78% персонала увольняется или думают о смене работы, не проработав и 3 лет. Позже, со временем, наблюдается, уже через 5 лет сотрудники увольняются крайне редко.

Важно помнить о значительной роли заинтересованности персонала за счёт использования нематериальных методов. Руководители и владельцы бизнеса часто хотят внедрить систему нематериальной мотивации, чтобы иметь возможность стимулировать работу сотрудников без дополнительных затрат. При этом, как правило, большинство руководителей не могут вспомнить почти ни одного метода, кроме оформления "Доски почёта". Иногда ещё вспоминают корпоративные тренинги и социальный пакет в виде медицинской страховки или оплачиваемого питания. Однако здесь происходит подмена понятий: оплата медстраховки и финансирование корпоративных мероприятий не могут напрямую называться нематериальными методами, так как они подразумевают дополнительные расходы для компании. Нематериальные способы мотивирования дополняют финансовые методы стимулирования, но не являются ими [3].

Ввиду того, что большинство руководителей знают о малом количестве нематериальных стимулов, возникает необходимость в создании удобной и понятной системы, оказывающей помощь в управлении персоналом, которая будет давать рекомендации по стимулированию сотрудников без использования финансовых инструментов.

Материальная мотивация имеет ключевое значение, но суммарно нематериальные стимулы занимают значительную часть, в то время как они применяются мало или неэффективно [6].

Нематериальные поощрения являются фактором роста производительности труда, зачастую их отсутствие становится поводом для принятия решения об увольнении в несколько лет работы.

Список литературы / References

1. Галимова А.Ш., Галимова Л.Ф., Тимербулатова А.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2015.
2. Гразион И.А. Некоторые особенности мотивационной структуры предприятия в условиях ЗАТО // Южно-Уральский Государственный университет, 2014. № 12. Ч. 2. С. 151-153.
3. Дронова В., Ревеко Г. Похвала дороже денег. // "Российская Бизнес-газета". Карьера и менеджмент, 2014. № 833.
4. Исследование headhunter: основные причины смены работодателя — потеря интереса к работе и жажда перемен // HeadHunter, 2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/blog/headhunter/2013/03/19/5678/> (дата обращения: 12.02.2019).
5. Причины смены работы// HeadHunter. 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/16397045.pdf/> (дата обращения: 10.02.2019).
6. Шесть HR-трендов 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elmabpm.ru/product/kpi/motive.html/> (дата обращения: 30.07.2018).