стать самым резким падением мировой торговли со времен Великой депрессии. Понятно, что падение деловой активности ведет к резкому снижению ВВП, что отрицательно сказывается, в первую очередь, на доходах и уровне жизни населения, т.е. необходимо проводить поддержку и защиту различных слоев населения. Сложившаяся в XX в., благодаря «Новому курсу» Ф. Рузвельта, концепция роли государства в экономике реализуется и сегодня. Так США выделили 2658,3 млрд. долл. (12,4 % от ВВП) на поддержку населения в нынешних условиях.

Важно отметить, что Новый курс способствовал формированию среднего класса и с помощью банковских реформ. Более того, уменьшилась безработица путём установления общественных работ, благодаря которым развивалась инфраструктура. Также началось с этого времени реальное сотрудничество предпринимателей с профсоюзами, установление минимального размера оплаты труда, гарантирование социальных благ.

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. «Современный экономический словарь». - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011.
2. The Great Depression, 1929-1933 economy [Electronic resources] // BBC. – URL: <https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/zxy3k2p/revision/8>
3. Каюмова А.Ф. Практическая реализация антициклической политики. Экономическая политика государства: новые факторы и механизмы реализации. Сыктывкар, 2015.с.59-67.
4. Каюмова А.Ф., Тимирбаева О.О. Основные реформы «Нового курса» Ф.Рузвельта. Междисциплинарный подход к исследованию экономики материалы III Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию кафедры общей экономической теории БашГУ: в 3 частях. 2017. С. 44-49.
5. New Deal, UNITED STATES HISTORY [Electronic resources] // Encyclopaedia Britannica. – URL: <https://www.britannica.com/event/New-Deal>.

Гусейнова П.А.

Нематериальные стимулы повышения производительности труда работников

*Дагестанский государственный университет
(Россия, Махачкала)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-154

idsp: ljjournal-06-2020-154

*Научный руководитель
Рябичева О.И.*

Аннотация

В исследовании проводится анализ современных аспектов нематериального стимулирования труда работников предприятий в современных условиях. Изучаются основные понятия, а также виды нематериального стимулирования производительности труда. Кроме того, исследуются современные проблемы нематериального стимулирования производительности труда.

Ключевые слова: стимулирование, производительность труда, нематериальное стимулирование, поощрение, эффективность стимулирования.

Abstract

The study analyzes the modern aspects of non-material incentives for employees of enterprises in modern conditions. The basic concepts and types of non-material stimulation of labor productivity are studied. In addition, modern problems of non-material stimulation of labor productivity are investigated.

Key words: stimulation, labor productivity, intangible stimulation, encouragement, efficiency of stimulation.

Проблема систематического сбоя процессов работы организации актуально в наше время. Сотрудники некачественно выполняют поставленные задачи и не успевают в сроки. Поэтому руководство каждой организации вводит определённую систему поощрения работников.

Система поощрения является одним из важнейших аспектов управления деятельностью организации. Поощрение побуждает всех сотрудников правильно и качественно выполнять свою работу, для улучшения рабочего процесса организации. Поощрение работников включает в себя материальные и нематериальные стимулы для привлечения и удержания квалифицированных специалистов [4, с.24].

Персонал, выступая ключевым звеном в хозяйственном механизме любого предприятия, определяет успех его деятельности. Чтобы такая деятельность была эффективной и приносила доход, необходимы высококвалифицированные, заинтересованные, мотивированные работники, каждый из которых – личность, являющаяся не только силой, ресурсом или капиталом компании, но и средством достижения цели. Соответственно, для руководителя предприятия особенно ценны знания, способствующие управлению мотивацией и стимулированию работников, что позволяет менеджеру прийти к оптимальной управляемости данными процессами в зависимости от выбранной цели [1, с.46].

Решающую роль в формировании трудовой мотивации персонала играют личные потребности людей, работающих на предприятии, которые дифференцируются на материальные и духовные, представленные потребностями в знаниях, интеракциях с другими людьми, приобщении к науке, культуре. Со временем происходит изменение объема и структуры личных потребностей, что связано с постоянным развитием производства, науки и культуры, повышением степени удовлетворенности материальных потребностей. Фактически речь идет о базисных и производных потребностях, определяющих на деле мотивы человека, в том числе в отношении трудовой деятельности [5, с.5].

Создание действенной системы нематериального стимулирования производительности труда на предприятии – это непростой процесс, так как в результате ее разработки необходимо выработать комплекс мер, которые заинтересуют работников в достижении лучшего результата для организации.

Для того чтобы система нематериального стимулирования производительности труда на предприятии стала эффективной, должны выполняться следующие условия:

1. В системе стимулирования должно быть полное соответствие стратегии развития бизнеса и предприятия, и кроме того выработанной политике стимулирования.
2. Система стимулирования должна обладать неизбежным характером. Стимулирование осуществляется каждый раз при появлении необходимых причин стимулирования.
3. Необходимо, чтобы система стимулирования была известна всем сотрудникам организации. Данное условие является особенно важным, так как если работники не осведомлены о принятой системе взысканий и поощрений, то они не могут регулировать свое поведение на предприятии.

Под нематериальной мотивацией понимается процесс стимулирования сотрудников, позволяющий работать продуктивнее посредством применения методов, не связанных с финансами. Работники получают бонусы, выраженные не в денежном эквиваленте, а в иных формах: признание заслуг, возможность развиваться, продвигаться по карьерной лестнице, полный социальный пакет сотрудника [2, с.32].

Нематериальное стимулирование направлено на рост доходности бизнеса, создание в коллективе благоприятной атмосферы с элементами здоровой конкуренции, совершенствование профессионализма кадров. В связи с этим актуальным

представляется вопрос о том, насколько система нематериальной мотивации персонала, действующая на современных предприятиях, соответствует данным установкам. Фундаментом системы нематериальной мотивации служат различные теоретические модели, реализующиеся на практике в аспектах стимулирования персонала для более эффективной работы. Система мотивации на предприятиях в наши дни, как правило, формируется исходя из потребностей человека, что обусловлено влиянием теории А. Маслоу. Согласно данному подходу, потребности более высоких уровней удовлетворяются, когда руководители применяют нематериальные методы мотивации персонала.

Ряд компаний задействуют в работе над мотивацией персонала модель иерархии человеческих потребностей, предложенную К. Альдерфером. Такая иерархия состоит из потребностей существования; взаимодействия и связей; личностного роста. Уровни потребностей равнозначны, и каждая из них представляет собой ценность. Формируя систему мотивации, предприятия нередко применяют идеи Ф. Герцберга, предполагающие разделение потребностей человека на гигиенические и мотивационные. Гигиенические – это базовые, физиологические потребности, т. е. человек будет удовлетворен работой, когда созданы соответствующие условия для труда и отдыха. Д. Макклелланд различал потребности во власти, в успехе и причастности. Действенные побудительные мотивы, по мнению Д. Макклелланда, сводятся к достижению высших потребностей. Перспективы карьерного роста могут вдохновлять и мотивировать на достижение отличных результатов в работе, способствуя успеху компании [3, с.47].

При разработке системы нематериального стимулирования производительности труда на предприятии необходимо соблюдать следующий ряд требований:

Объективность: размер вознаграждения сотрудника необходимо определять на основании объективной оценки результатов его работы;

Предсказуемость: сотрудник должен иметь представление, какое вознаграждение у него будет, исходя из результатов своей работы;

Адекватность: вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу сотрудника в итог работы всего коллектива, его компетентности и степени профессионализма;

Своевременность: вознаграждение обязательно следует за достижением результата как можно скорее (если не в виде прямого вознаграждения, то хотя бы в форме учета для дальнейшего вознаграждения);

Значимость: вознаграждение должно иметь важность для работника;

Справедливость: порядок установления вознаграждения должен быть понятен любому работнику предприятия и быть справедливым.

Независимо от того, что вышеперечисленные требования обладают простотой и очевидностью, их не следует оставлять без внимания. На практике, пренебрежение этими требованиями может привести к неустойчивости в коллективе и оказать сильное демотивирующее воздействие. По опыту работы можно утверждать, что это намного больше воздействует на эффективность деятельности работников организации, чем недостаток механизмов установления вознаграждения за результаты деятельности [2, с.33].

На наш взгляд, трудно переоценить эффективность нематериального стимулирования, ведь что-то нельзя купить за деньги. Хорошее отношение к сотрудникам, коллективный настрой на работу – это фундаментальные положения, без которых рабочий процесс любой компании не будет давать прогрессов. Нематериальное стимулирование является привлечением и удержанием сотрудников, которым достижение поставленных целей и карьерный рост важнее, чем материальные выгоды. К нематериальному стимулированию относится:

1. Моральное поощрение сотрудников. Планирование карьеры, обучение и профессиональное развитие.
2. Гарантирование рабочего места на длительное время, возможность карьерного роста.
3. Повышение в должности, звании, которые в наибольшей степени соответствуют возможностям работника.
4. Рациональная организация рабочего времени обеспечивает создание максимального комфорта и благоприятных условий для работы, что повышает качество работы.

На наш взгляд, на современных предприятиях сегодня предпринимаются попытки мотивировать работников нематериальными способами. Однако реализуемые меры недостаточно эффективны. Нематериальной мотивации уделяется мало внимания. Между тем качественно выстроенная, эффективная система нематериальной мотивации производительности труда сотрудников – неотъемлемая часть системы управления предприятием, особенно в условиях финансовых трудностей, способствующая оптимизации издержек предприятия и повышению производительности персонала.

В настоящее время взаимодействие руководителя и сотрудников носит директивный характер, отношения партнерства исключены, что считается наследием советской системы взаимоотношений между управленцами и подчиненными, когда основным трендом мотивации было воздействие административного ресурса. Руководители забывают хвалить и благодарить сотрудников за хорошо выполненную работу, упуская из виду действенный механизм мотивации персонала. Такие ее элементы, как доска почета, вручение грамот, носят формальный характер. Между работниками одного предприятия воспроизводится неравенство по критерию признания заслуг.

Практика признания и похвалы не распространяется на все уровни персонала, начиная с топ-менеджеров и заканчивая рядовыми ассистентами. На современном этапе существует проблема дефицита сплоченности в трудовых коллективах. При этом именно благоприятный социально-психологический климат мотивирует работников ответственно подходить к выполнению обязанностей. Кроме того, не учитывается фактор эмоциональной составляющей в работе персонала, влияющий на эффективность труда [6, с.87].

Для работников, которые ценят взаимодействие и связи, актуальны командообразующие мероприятия. Работодателям, как нам кажется, целесообразно проводить соревнования как элемент стимулирования, уделяя этому инструменту больше внимания, не забывая о тесной связи между ним и доходами предприятия. Значимым аспектом соревнования является обязательное и открытое подведение его итогов с награждением победителя в торжественной обстановке, премированием лучших.

В итоге эффективное поведение работников будет закрепляться на уровне массового сознания. Руководство компаний, как показал опрос, ответственно относится к вопросам развития персонала, систематически организует обучающие курсы и тренинги для сотрудников. Однако многие работники не видят смысла в действующей на их предприятиях системе обучения, не ориентированной на перспективы профессионального роста, а также по причине ее неэффективности, шаблонного характера. Сотрудники не получают тех знаний и навыков, которые помогли бы развиваться в аспекте горизонтальной и вертикальной мобильности. Поэтому целесообразно формировать обучающие программы ввиду реальных потребностей персонала в знаниях.

Работодателю, на наш взгляд, следует учитывать роль как материальной, так и нематериальной мотивации, чтобы сотрудники стремились качественно выполнять свои обязанности. Таким образом, нематериальное стимулирование должно дополнять

материальное, и тогда система поощрения работников повлияет на улучшение рабочего процесса и скорейшего достижения целей организации.

1. Андрианова Д.Д. Инструменты нематериальной мотивации сотрудников организации // Сборник статей XXIV Международного научно-исследовательского конкурса. Пенза. - 2019. - с. 46-48.
 2. Апель С.А. Проблемы мотивации и стимулирования персонала // Научные записки ОРЕЛГИЭТ. - 2019. - №1. - с.32-35.
 3. Зверева Е.В., Богданова О.Е., Шайкина Л.К. Мотивация персонала организации как инструмент повышения эффективности его деятельности // Тенденции развития науки и образования. - 2019. - №47-3. - с.47-51.
 4. Ламихов Ю.Б. Система нематериальной мотивации на современных предприятиях // Общество: социология, психология, педагогика. - 2019. - №4. - с.24-32.
 5. Устинова К.А. Мотивы трудовой деятельности в контексте социально-экономических преобразований // Вопросы территориального развития. - 2019. - №3. - с. 5.
 6. Фир О.С. Система поощрения работников: материальное и нематериальное стимулирование труда // Стратегия и тактика управления предприятием в переходной экономике. - 2019. - с. 87-88.
-