

УДК 331.101.3

МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ВАЖНЫЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Неськина Мария Викторовна

*студентка 3 курса экономического факультета,
e-mail: Neskina190295@yandex.ru*

*Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва,
г.Саранск*

Барашкина Олеся Александровна

*студентка 3 курса экономического факультета,
e-mail: BarashkinaOlesya@mail.ru*

*Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва,
г.Саранск*

Черкасова Оксана Васильевна

*кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента
e-mail: cherov2007@yandex.ru*

*Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва,
г.Саранск*

Статья посвящена актуальной проблеме – моральному стимулированию сотрудников в организации. В результате исследования выявлены основные инструменты, благодаря которым руководитель сможет морально повлиять на сотрудников, достигая при этом целей организации. Рассмотрены основные эффективные и менее эффективные методы морального стимулирования. Предложены рекомендации по созданию на исследуемом предприятии эффективной системы морального стимулирования

Ключевые слова: моральное стимулирование, материальное стимулирование, квалифицированный персонал, эффективная система мотивации, благоприятные условия труда, денежное вознаграждение, профессиональные способности, почетное звание «Лучший работник»

В результате быстрого изменения внешней конкурентной среды потребность в квалифицированном персонале постоянно растет. Для получения максимальной прибыли, достижения конкурентоспособного положения на рынке, лояльности персонала, эффективной и слаженной работы организации необходимо в полной мере удовлетворять потребности сотрудников [3]. В связи с этим, руководство организации обязано предложить и гарантировать такие условия труда, чтобы у сотрудников не возникала мысль перейти на сторону конкурентов. В

качестве одной из таких гарантий может выступать эффективная система мотивации персонала. Данное понятие характеризует совокупность материальных и моральных стимулов, способных предоставить высококачественный и производительный труд работников и способ заинтересовать одарённых специалистов и удержать их [2].

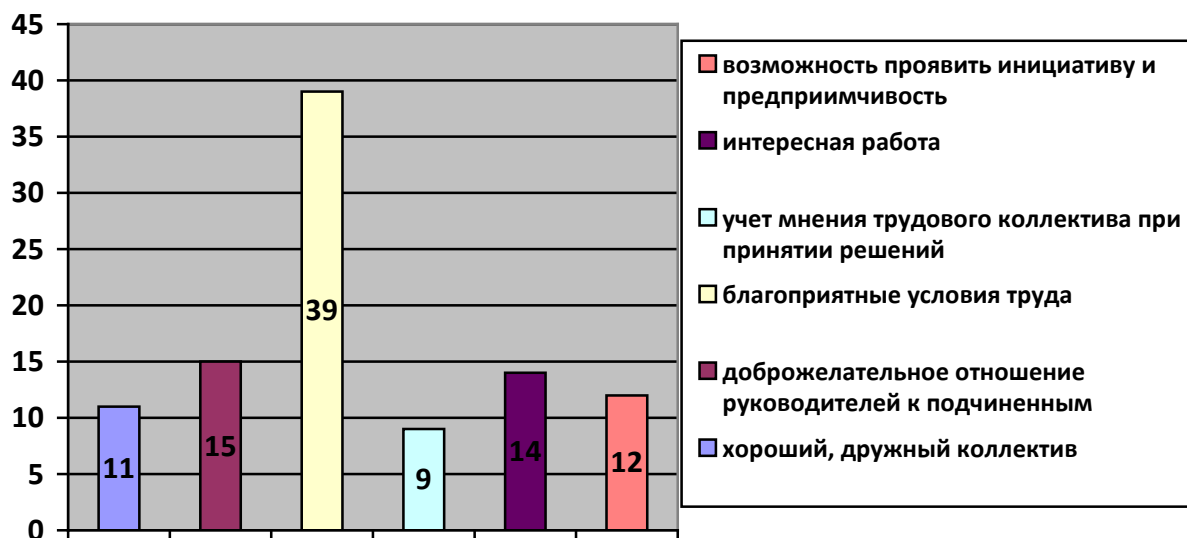
Процесс мотивации персонала является одной из важнейших задач в менеджменте. Главный вопрос, стоящий перед руководителями организаций: «С помощью чего можно смотивировать сотрудников для их эффективной трудовой деятельности?». При решении данной проблемы необходимо учитывать индивидуальность каждого сотрудника. В связи с этим встает проблема о равномерном соотношении морального и материального мотивирования. Если руководитель в большей степени акцентирует свое внимание на материальном стимулировании, то в дальнейшем сотрудник «утопает» в своей рутинной работе, вследствие чего его трудно заинтересовать чем-либо другим. По приобретению определённой «пороговой точки насыщения», последующее возрастание материального поощрения не приводит к повышению результативности его трудовой деятельности. Именно поэтому моральное стимулирование является очень важным [1].

В качестве объекта исследования нами было выбрано одно из ведущих промышленных предприятий Республики Мордовия – ОАО «Орбита». Открытое акционерное общество «Орбита» - предприятие электронной промышленности, выпускает интегральные микросхемы, полупроводниковые приборы, регуляторы напряжения, выпрямительные блоки, электронно-пускорегулирующую аппаратуру (ЭПРА). Предприятие было основано 1 июля 1965 года.

В настоящее время на предприятии действует хорошая база материального стимулирования работников. И руководство в данный момент стремится к созданию эффективной системы морального стимулирования на предприятии.

Для определения наиболее эффективных методов морального стимулирования нами был проведен опрос персонала ОАО «Орбита». В опросе участвовало 40 респондентов – сотрудников ОАО «Орбита». Нами были выявлены как самые эффективные, так и нежелательные методы стимулирования.

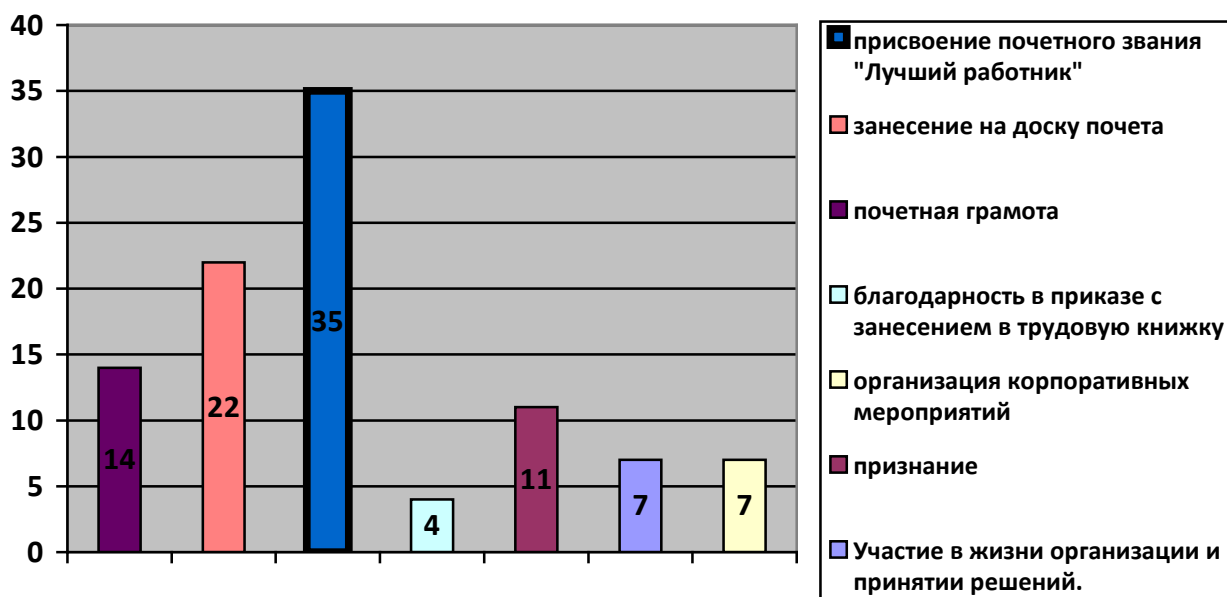
Итак, на вопрос «*Какие из Ваших требований к месту работы являются самыми важными?*» 39% опрошенных ответили, что ключевым требованием к месту работы являются благоприятные условия труда; 15% - доброжелательное отношение руководителей к подчинённым; 14% - интересная работа (рисунок 1).



Р и с у н о к 1 – Результаты ответов на вопрос «Какие из Ваших требований к месту работы являются самыми важными?»

Таким образом, создание благоприятных условий труда способствуют развитию трудовых навыков, поддержанию здоровья сотрудников и уменьшению текучести кадров.

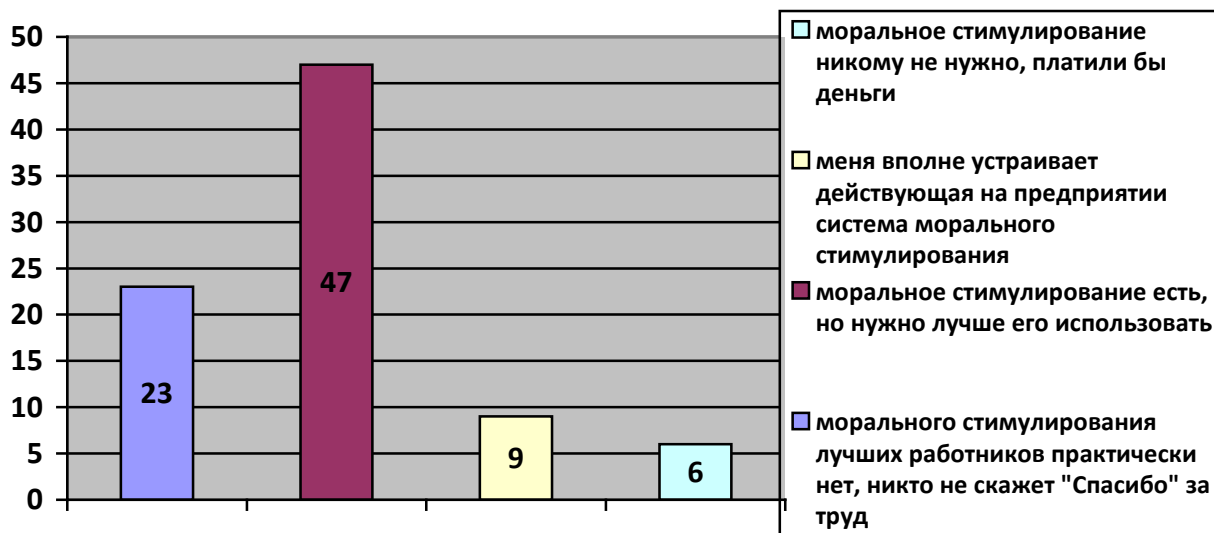
На вопрос «Какие формы морального стимулирования Вы считаете наилучшими?» 35 % опрошенных считают, что наилучшей формой морального стимулирования является присвоение почетного звания «Лучший работник»; 22% сотрудников выбрали вариант «Занесение на доску почета»; 14% респондентов считают, что лучшей формой морального стимулирования выступает почетная грамота; 11% опрошенных выбрали вариант «Признание»; 7 % - участие в жизни организации и принятии решений; 7% - организация корпоративных мероприятий; 4% - благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку (рисунок 2).



Р и с у н о к 2 – Результаты ответов на вопрос «Какие формы морального стимулирования Вы считаете наиболее эффективными?»

Судя по данным ответам, такое вознаграждение как присвоение почетного звания «Лучший работник» является более значимым стимулом, нежели денежное. Гораздо важнее, когда успешная работа оценивается не только руководителем, но и всеми сотрудниками.

На заданный вопрос «Как Вы оцениваете систему морального стимулирования на предприятии?» 47% сотрудники считают, что моральное стимулирование есть, но нужно лучше его использовать, 23% ответили, что морального стимулирования лучших работников практически нет, никто не скажет «Спасибо» за труд (рисунок 3)



Р и с у н о к 3 – Результаты ответов на вопрос «Как Вы оцениваете систему морального стимулирования на предприятии?»

Итак, проанализировав полученные данные, можно прийти к выводу, что моральное стимулирование играет также немаловажную роль, как и денежное вознаграждение. Но при этом следует отметить, что в отличие от материальной мотивации, виды и формы морального стимулирования на предприятии необходимо постоянно изменять и совершенствовать.

Для создания на исследуемом предприятии эффективной системы морального стимулирования нами предложены следующие рекомендации:

1. Внедрение системы определения лучших работников за конкретный период и присвоение им звания «Лучший работник». Данный вид стимулирования позволит сотрудникам в большей степени гордиться своими успехами и достижениями в работе.

2. Формировать в коллективе дух единой команды. У компании появляется больше шансов достичь успеха, если коллектив – это сплоченная команда единомышленников с благоприятной атмосферой,

3. Организовывать с коллективом периодические совещания. Совещания способствуют получению руководителем необходимой информации для осуществления управленческой деятельности, а также помогут своевременно поставить конкретные задачи перед непосредственными исполнителями. Совещание дает руководителю дополнительные возможности для оценки сотрудников: их профессиональных способностей по мере использования в трудовой деятельности; их готовности развивать интересные идеи, проявлять инициативу в решении поставленных задач; их умение защищать собственное мнение.

4. Создать условия для социальной активности сотрудников организации. К числу социальных программ по развитию персонала можно отнести следующие направления деятельности:

- обучение и профессиональное развитие, повышение квалификации;
- предоставление сотрудникам социального пакета;
- формирование условия для досуга и отдыха;
- поддержание и оптимизация внутренних коммуникаций в организации.

5. Признавать и одобрять достигнутые сотрудниками успехи. Пожалуй, этот метод стимулирования является наиболее универсальным. Безусловно, желательно открытое признание заслуг и усилий, которые были предприняты для достижения успеха. В большинстве случаев это делается с помощью психологических методов.

6. Привлекать сотрудников участвовать в формулировке целей и формировании решений. Создания доброжелательных отношений между руководством организации и персоналом можно добиться посредством привлечения в процесс установления целей и задач организации.

7. Поощрять и вырабатывать у подчиненных творческие способности. Положительное отношение руководителя к интересам, увлечениям сотрудника непременно подействует на его результаты

работы. Благодаря такому отношению руководства данная ситуация становится вдвойне выигрышной: чем больших успехов добивается работник в жизни, тем выше качество и эффективность его труда.

Система мотивации и стимулирования сотрудников базируется на философии и стратегии организации и призвана гарантировать их небезуспешную реализацию. Знание специфики нематериальных стимулов способствует такому управлению, которое направлено на сохранение благоприятного климата в коллективе и создание атмосферы для эффективной работы.[4]

Таким образом, на исследуемом нами предприятии результаты опроса сотрудников свидетельствуют о том, что наиболее эффективным методом морального стимулирования является присвоение почетного звания «Лучший работник» и наименее эффективным методом - благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку. По нашему мнению это связано с тем, что для многих людей бывает ценным, когда их благодарят за высокие результаты в работе, публично вручают завоеванные ими награды. Такое моральное стимулирование дает работникам заслуженное признание и подтверждает то, что хорошая работа будет вознаграждена.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. КИБАНОВ А.Я., БАТКАЕВА И.А., МИТРОФАНОВА Е.А., ЛОВЧЕВА М.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА. - М.: ИНФРА-М, 2009.-65 с.
2. ОДЕГОВ Ю.Г., РУДЕНКО Г.Г., АПЕНЬКО С.Н., МЕРКО А.И. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ (ПРАКТИКУМ). ИЗД-ВО: АЛЬФА-ПРЕСС, 2010.- 45 с.
3. ПЕТРОВА Н.И. СИСТЕМА МОТИВАЦИЙ - СУЩНОСТЬ, ВИДЫ, МЕТОДЫ : УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ / Н.И.ПЕТРОВА - НИЖНИЙ НОВГОРОД. - 2011 - 16с.
4. ШАПИРО С.А. ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ (ДЛЯ БАКАЛАВРОВ): УЧЕБ. ПОСОБИЕ ДЛЯ СТУД. ВУЗОВ / С.А. ШАПИРО - 2.-Е ИЗД., СТЕР. - М.: КНОРУС, 2012 - 112 с.

MORAL INCENTIVES AS AN IMPORTANT ASPECT MOTIVATION STAFF ORGANIZATION

Neskina M.V.

*3rd year student of the Faculty of Economics,
e-mail: Neskina190295@yandex.ru
Mordovia State University,
Saransk*

Barashkina O.A.

*3rd year student of the Faculty of Economics,
e-mail: BarashkinaOlesya@mail.ru
Mordovia State University,
Saransk*

Cherkasova O.V.

Ph.D., assistant professor of management,

e-mail: cherov2007@yandex.ru

Mordovia State University ,

Saransk

The article is devoted to the actual problem - the moral stimulation of employees in the organization. The article highlights the main instruments through which the head can psychologically affect the employees, while achieving the goals of the organization. The main effective and less effective methods of moral incentives. A number of recommendations for the establishment in the target company an effective system of moral incentives

Keywords: moral incentives, financial incentives, qualified personnel, effective system of incentives, favorable conditions of work, monetary rewards, professional ability, the honorary title of "Best Employee"