

Исследование системы нематериальной мотивации

Еремина Виктория Владимировна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет путей сообщения, Москва, Россия

E-mail: eryomina_viktoriya@mail.ru

На сегодняшний день большую роль в деятельности компании играют ее сотрудники. Именно от них зависит эффективность деятельности организации и ее успех в конкурентной борьбе. Руководители в России и за рубежом уделяют особое внимание мотивации работников, как материальной, так и нематериальной.

В каждой стране существуют свои принципы мотивации персонала. Например, большинство американских организаций в качестве мотивации используют медицинское страхование сотрудников. Также они предлагают прохождение тренингов и обучения за счет компании, организуют корпоративные обеды и другие мероприятия.

Особенностью японской модели нематериальной мотивации является то, что компании довольно часто беспроцентно кредитуют своих сотрудников, помогают им решать как финансовые, так и семейные проблемы. Также в Японии практикуется частые повышения по карьерной лестнице. Они могут быть незначительны, однако сильно мотивируют сотрудников работать лучше.

В Нидерландах система нематериальной мотивации основывается на заинтересованности сотрудников, используются льготы и компенсации. Например, если работник почувствовал себя плохо, то ему выделяется 2 оплачиваемых часа, в течение которых он может посетить врача.

В российских компаниях используются традиционные способы мотивации сотрудников, такие как мотивирующие совещания, конкурсы, соревнования, поздравления с праздниками, скидки на услуги компании, информирование о достижениях, поощрительные командировки, оценки коллег и многое другое.

Автором было проведено исследование системы мотивации Переславского филиала ООО «Газпром Трансгаз Ухта» [1]. Он был создан в 2002 году. Предприятие является стопроцентной дочерней компанией ПАО «Газпром».

Общая численность сотрудников филиала составляет 100 человек. Каждый работник высоко ценится в компании, ему дается возможность расти и развиваться в своей профессиональной деятельности.

На данный момент в организации действует следующая система нематериальной мотивации:

1. Конкурсы профессионального мастерства.
2. Спортивные соревнования и оздоровительные мероприятия.
3. Присуждение почетных званий.
4. Добровольное медицинское страхование.
5. Оплата путевок.

Для проведения исследования была произведена гнездовая выборка, в которую попали сотрудники отдела кадров Переславского филиала ООО «Газпром Трансгаз ухта» в количестве четырех человек (начальник отдела и 3 специалиста по кадрам). Все сотрудники отдела - женщины в возрасте от 30 до 55 лет. Стаж начальника отдела кадров - 6

лет, специалистов по кадрам - от 1 до 3 лет. Для определения мотивационных профилей сотрудников отдела кадров был использован тест Герчикова [2], который позволил выявить преобладающий тип мотивации сотрудника. Поскольку в чистом виде ни один тип не встречается в обществе, то мы будем ориентироваться на тот, который имеет больший вес для каждого работника персонально. В ходе теста респондентам необходимо было ответить на 23 вопроса, выбрав один или несколько ответов. По результатам тестирования было выявлено, что у двух сотрудников из 4 преобладает мотивационный тип профессионал, у остальных двух работников - инструментал.

Профессиональный тип относится к достижительному классу мотивации. Этих сотрудников интересует суть работы, ее содержание. Они согласны на выполнение только интересных заданий, не согласятся на рутинную работу ни за какие деньги. Для них важно показать себя, проявить свои профессиональные качества, именно поэтому они стремятся браться за сложные и ответственные задания. Такие сотрудники ценят свободу в своих действиях. Мотивируются признанием своего профессионализма.

Инструментальный тип тоже является достижительным классом мотивации. Таких сотрудников больше беспокоит размер оплаты труда, нежели его содержание. Для них работа выступает средством достижения целей и удовлетворения различных потребностей. Цена за их труд должна быть обоснованна, поскольку они никогда не примут поправок. Эти сотрудники на первое место ставят возможность самостоятельно обеспечить свою жизнь.

Далее были подсчитаны средние индексы. Они позволяют определить, какие формы стимулирования применимы, нейтральны или запрещены для конкретной группы сотрудников. Средние ранги указывают на такие типы мотивации, которые не являются лидирующими, однако могут иметь значение при неправильном стимулировании.

Итак, в коллективе отдела кадров преобладает мотивационный тип - инструментал, второе место занимает профессионал. Это означает, что наилучшей формой стимулирования будет денежная и организационная, применимы натуральная форма и участие в управлении. Следует избегать патернализма, моральных и негативных форм.

По результатам проведенного исследования автор предлагает в систему нематериальной мотивации можно внести следующие изменения:

• Введение дополнительного часа отдыха в обед для лучших сотрудников месяца

• Конкурс на получение наиболее интересного задания

• Привлечение лучших сотрудников к совладению, а именно получение акций компании в качестве бонуса

Предложенные изменения позволят компании использовать потенциал сотрудников по максимуму, при этом полностью удовлетворяя их потребности. Сочетание материальной и нематериальной мотивации даст возможность создать комфортные условия труда для каждого сотрудника отдела кадров, сделает работу в компании престижной и привлекательной, что позволит привлечь новых профессионалов и сохранить прежних.

Источники и литература

- 1) <http://ukhta-tr.gazprom.ru>
- 2) <http://hrpsychology.ru/test-na-motivaciju-po-gerchikovu/>