

Направление 080300

КОММЕРЦИЯ

Магистерская программа 080300.01

Коммерческая деятельность на рынке товаров и услуг

Руководитель программы д.э.н., проф. Денисова А. Л.

Хазанова Д. Л.

ИНСТРУМЕНТЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Работа выполнена под руководством д.п.н., проф. Молотковой Н. В.

*ТГТУ, Кафедра «Технология и организация
коммерческой деятельности»*

В условиях современной экономики прибыль предприятия и эффективность труда тесно взаимосвязаны между собой. Эффективно подобранная команда на предприятии является залогом его успешной деятельности.

Компании разрабатывают различные виды стимулов для формирования устойчивой команды и повышения эффективности труда. В последние пятилетие на ряду с денежной мотивацией российские компании начали использовать нематериальную. Под мотивацией в смысле менеджмента подразумеваются стимулы, которые организует

одного или группу работников целиком отдаться работе, причем это происходит добровольно, для блага организации или для реализации имеющихся программ. Мотивационные программы разрабатываются в зависимости от личных характеристик сотрудников, их потребностей, экономической среды компании.

В конце 60-х годов американский профессор У. Херсберг провел исследования, в результате которых разделил мотивационные факторы на две группы.

К базовым он отнес те факторы, которые чаще всего вызывают неудовлетворение персонала (и их отрицательного надо избегать):

- оплата система вознаграждений;
- компенсационные, социальные выплаты;
- вопросы, связанные с организацией рабочего и информационного пространства.

К побудительным мотивам:

- карьерный рост;
- личностный профессиональный рост;
- креативная (творческая) самореализация.

С точки зрения компании, система мотивации подразумевает постановку целей, соответствующих индивидуальным потребностям и желаниям и таким образом способствующих поведению, необходимому для достижения этих целей.

С экономической точки зрения правильная система мотивация ведет к сокращению разницы между количеством оплаченных часов и количеством продуктивно отработанных часов, и, соответственно, направлена на сокращение издержек компании.

Система нематериальной мотивации состоит из четырех основных элементов – социальная политика, корпоративная культура, эффективная коммуникация и создание духа соревнования.

Социальная политика - это разработка и реализация мероприятий и программ, обеспечивающих социальную защищенность и высокий социальный статус сотрудника компании.

Сюда следует отнести:

- условия труда
- фирменная спецодежда и защита
- корпоративные здравницы, дома отдыха
- корпоративные праздники.

Корпоративной культурой называют набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы. К базовым элементам корпоративной культуры относятся:

- миссия компании (общая философия и политика);

- базовые цели (стратегия компании);
- этический кодекс компании (отношения с клиентами, поставщиками, сотрудниками);
- корпоративный стиль (цвет, логотип, флаг, униформа).

В большинстве западных компаний миссия корпорации, ее базовые цели для большинства сотрудников являются данностью, неотъемлемой частью работы, которые четко сформулированы и общедоступны. Во многих российских компаниях миссия как таковая только начинает появляться. Это, безусловно, прогресс, поскольку в процессе формирования базовых целей и направления развития компании сотрудникам становятся очевидными поведение и решения высшего руководства, чего раньше они, может быть, понимали не до конца

Третья оставляющая нематериальной мотивации – коммуникация. Под коммуникацией понимается возможность обратной связи с сотрудниками, возможность их влияния на принятие корпоративных решений. Для получения общего результата коллективной деятельности необходимо осуществлять взаимодействие между работниками, заключающееся в коммуникации между ними, и дальнейшую интеграцию результатов выполнения функций в единый общий результат. Успешность коммуникации и интеграции результата существенно зависит от поведения членов коллектива, которое может быть конструктивным, способствующим коммуникации и интеграции результата, или деструктивным, разрушающим нормальную коммуникацию и препятствующим интеграции результата.

К нематериальным стимулом также относят создание ситуации соревнования. Соревнование – это элемент, с одной стороны, обеспечивающий реализацию соревновательного духа сотрудников, с другой - позволяющий администрации выделить лучших и продемонстрировать свою благодарность им. Соревновательный стиль работы обеспечивает наилучшее понимание целей и задач подразделения и компании всеми сотрудниками, а также культивировать чувство причастности каждого к результатам труда всего коллектива

Эти элементы настолько тесно взаимосвязаны, что зачастую достаточно сложно бывает их разделить.