

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ КАК ДЕЙСТВЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПУТИ К ЭФФЕКТИВНОСТИ В СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

А. В. Говейко

*Учреждение образования «Академия управления
при Президенте Республики Беларусь», г. Минск*

Научный руководитель Н. А. Дубинко, канд. психол. наук, доцент

Сохранив государственную собственность как стратегические экономические объекты, Беларусь обеспечила социальную защищенность своих граждан. Но при этом замедлился процесс создания дееспособного финансового рынка как механизма приватизации. Кроме того, проблемой переходного периода в Беларуси стало достижение высокой мотивации труда. Слабая развитость частнособственнического отношения к ведению хозяйства снижает заинтересованность в получаемых результатах.

В текущей пятилетке предусматривается обеспечение перехода от политики сохранения рабочих мест к политике получения максимального эффекта от одного рабочего места [1].

Есть множество мотивационных теорий, составляющих такое сложное и многоуровневое понятие, как мотивация. К примеру, в работах Г. Г. Зайцева используется следующее определение: «Мотивация – это побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности» [2, с. 84].

Для того чтобы подобрать действенные методы мотивации, топ-менеджеру необходимо первоначально собрать информацию об истинных потребностях сотрудников. Поощрения не должны становиться обычным явлением, потому что единообразные мотивационные программы только угнетают сотрудников. Раз в полгода стоит внедрять обновленную мотивационную программу.

Способы нематериальной мотивации персонала. Рассмотрим наиболее действенные из них: мотивирующие совещания; конкурсы и соревнования, формирующие здоровую конкуренцию, ЗОЖ, развивающие корпоративный дух; широкий «социальный пакет» вдобавок к заработной плате; медицинское социальное страхование; внимательное отношение руководителя к важным для сотрудников датам и деталям; информация о достижениях коллектива и передовиках; поощрительные стажировки и командировки; помощь в сложных жизненных ситуациях; дополнительные выходные; возможность «открытого диалога»: руководитель–подчиненный...

Нематериальные мотивационные механизмы зачастую очень привлекательны для современного руководителя. В первую очередь своей минимальной затратной частью. Однако стоит не забывать – психология управления – серьезная наука, требующая изучения и осторожности в применении. А еще важно помнить про обязательную цикличность. Разовые «вбросы» не дают ожидаемого положительного эффекта. Недаром в развитых компаниях создаются целые подразделения по управлению персоналом, в вузах все чаще вводят дисциплины, связанные с технологиями управления. Ведь высококвалифицированный, мотивированный, эффективно работающий персонал может стать одним из важнейших конкурентных преимуществ и сильных сторон внутренней среды социально ориентированной компании, и, соответственно, стать одним из факторов, который будет способствовать повышению ее конкурентоспособности и выживаемости на рынке.

Л и т е р а т у р а

1. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=P31600466>. – Дата доступа: 17.03.2019.
2. Зайцев, Г. Г. Управление персоналом : учеб. пособие / Г. Г. Зайцев. – М. : Северо-Запад, 1998.