

М.В. Пантелеева
Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт Владимирского государственного университета
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23
E-mail: mashulik16@inbox.ru

Использование нематериальных методов мотивации в управлении персоналом

Мотивация трудовой деятельности – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации [3]. Мотивация персонала – одна из ведущих составляющих плодотворной деятельности любого учреждения. Система мотивации и удержания персонала представляет собой комплекс методов, способов и мероприятий, направленных на поддержание рабочего духа сотрудников и их результативной деятельности. Она всегда будет актуальной, так как от расположения и настроения работников зависит судьба всей организации.

В самом общем виде выделяют следующие виды мотивации:

- материальная (заработная плата, бонусы, премии, комиссионные и т.д.);
- нематериальная (персональный кабинет, различные элементы статуса и т.д.).

Анализируя функцию мотивации в Муниципальном бюджетном учреждении «Централизованная бухгалтерия муниципальных образовательных учреждений» можно отметить, что применяются достаточно хорошие материальные (премии, надбавка за выслугу лет) и моральные стимулы (вручение грамот, планирование карьеры сотрудников, профессиональное развитие). Несмотря на то, что мотивационная система обладает определенными достоинствами, ее все же рекомендуется усовершенствовать.

МБУ «ЦБ МОУ» является бюджетным учреждением. Согласно законодательству РФ бюджетным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий соответственно органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах [1].

Безусловно, материальное вознаграждение в основном играет ведущую роль в мотивации сотрудников. Но спецификой бюджетных организаций является то, что их полностью финансирует государство, и из-за отсутствия прибыли такие учреждения не могут свободно распоряжаться денежными средствами. Из этого следует, что наиболее актуальным и эффективным является использование нематериальных методов мотивации.

В России социальный пакет работника законодательно не определен, но существует мнение, что грамотно составленный соцпакет благоприятно действует на эффективность рабочего процесса, кроме того, уменьшает текучесть кадров. Именно поэтому в нематериальную форму мотивации включен такой способ привлечения и удержания персонала, как расширение социального пакета для сотрудника. В него входят: медицинская страховка, подарки для детей, путевки в оздоровительные лагеря; абонементы в спортивный зал, образовательные курсы и др.

Учитывая то, что работники централизованной бухгалтерии устают в течение дня от напряженной работы, было бы неплохо организовать в учреждении специальную комнату, защищенную от внешних раздражителей и шума, оборудованную удобной мебелью и т.д. Наличие такой комнаты позволило бы сотрудникам немного расслабиться в течение дня и повысить свою работоспособность. Так же в МБУ «ЦБ МОУ» отсутствует отдельное помещение для приема пищи, например, во время обеда или просто перекуса. Многим людям важно иметь возможность обедать не за рабочим столом, а в отдельной комнате, чтобы не мешать другим и была возможность отдохнуть. Этот способ нематериальной мотивации сотрудников позитивно скажется на рабочем процессе. Считается, что правильно организованное питание в организации снижает текучесть кадров, так как помогает сотрудникам не выпадать из рабочего графика, экономит время и в тоже время напоминает, что работодатель заботится о своих людях.

К эффективным методам мотивации можно отнести и обучение персонала. На курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и конференции можно отправлять

Секция 14. Менеджмент и маркетинг

отличившихся сотрудников в качестве поощрения. Повышение квалификации оказывает влияние на эффективность труда и на качество кадрового потенциала учреждения.

Рекомендуется сотрудникам Централизованной бухгалтерии посетить тренинги, семинары, а также конференции для получения новых знаний и навыков, приобретения опыта, расширения кругозора и дальнейшей эффективной работы в организации. Одним из самых современных способов обучения персонала является дистанционное обучение. Это такое же обучение, но люди при этом находятся не в одном помещении, а на дистанции. Такой способ стал возможным благодаря использованию сети интернет.

Дистанционное обучение проводится с помощью СДО (система дистанционного обучения) — это программное обеспечение, которое позволяет учиться чему-либо таким продвинутым способом [2]. Одна из основных сфер применения СДО — это корпоративное обучение персонала. Так учреждениям удобнее и проще организовать процесс учебной деятельности, с помощью современных систем дистанционного обучения появилась возможность создавать электронные обучающие курсы, приспосабливать и корректировать их под определенные должности и в самые короткие сроки предоставлять материал сотрудникам. Таким образом, можно воспользоваться современной системой дистанционного обучения сотрудников, так как этот метод является очень удобным и достаточно экономным.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотный и профессиональный руководитель должен найти подход к своим сотрудникам и выстроить правильную систему мотивации, что бы работники, выполняя свои обязанности, в полной мере могли удовлетворить свои потребности и с удовольствием выполняли поставленные перед ними задачи.

Литература

1. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О некоммерческих организациях"
2. Мереновский Л. Дистанционное обучение персонала. Стоит ли уходить в онлайн?/ Работа с персоналом – 26.01.2015 г.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. - М: - ИНФРА-М, 2010, 524 с.