

Студент 4 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ВИДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

*Аннотация. Обоснована роль и место нематериального стимулирования в управлении персоналом отечественных предприятий, систематизированы преимущества и недостатки различных видов нематериального стимулирования.*

*Анотація. Обґрунтовано роль і місце нематеріального стимулювання в управлінні персоналом вітчизняних підприємств, систематизовано переваги та недоліки різних видів нематеріального стимулювання.*

*Annotation. The role and place of non-material incentives in personnel management of domestic enterprises is substantiated. Advantages and disadvantages of different types of non-material incentives are systematized.*

*Ключевые слова: персонал, мотивация, стимул, нематериальное стимулирование.*

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей

Вопросы нематериального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых, как: Мескон М. Х., Алешина И. В., А. Маслоу, Колот А. М., Н. Альберт [1 – 10].

Несмотря на это, требуют пересмотра вопросы применения инструментов нематериального стимулирования на предприятии в условиях динамичной внешней среды.

Цель данного исследования состоит в обосновании важности нематериального стимулирования и разработка рекомендаций по выбору инструментария нематериального стимулирования.

Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия [2, с. 10].

Существует два вида мотивации персонала: материальная и нематериальная.

Материальная мотивация реализуется через ряд инструментов: систему оплаты труда, систему дифференцированного учета видов и результативности труда, систему реализации полученных за труд денежных средств (развитие сферы расходования полученных трудовых доходов). К дополнительным стимулам, практически также являющимся материальными, мировая практика (об этом свидетельствует политика фирм в странах с развитой рыночной экономикой) относит: оплату за счет фирмы транспортных расходов, субсидии на питание, помощь в оплате расходов на образование, оплачиваемые за счет фирмы медицинские обследования, поездки туристического характера в выходные дни и во время отпуска, расходы работодателя на страхование жизни работников и их иждивенцев, страхование от несчастных случаев и т. д. [3, с. 14].

Но практический опыт показывает, что зарплата не всегда является решающим фактором повышения заинтересованности сотрудников к работе. Почему-то все привыкли к тому, что наиболее действенно стимулировать персонал можно лишь с помощью конверта с купюрами. Для решения этой проблемы используется нематериальная мотивация.

Внутренне "замотивированный" сотрудник изначально ориентирован на карьерный рост, на повышение профессиональной эффективности, на как можно более широкую реализацию личностного и профессионального потенциала, на обучение.

Под нематериальным стимулированием понимают все методы, которые не относятся непосредственно к денежному вознаграждению. Есть множество видов нематериального стимулирования, поэтому общепринятой классификации не существует.

Характеристика и возможности применения инструментов нематериального стимулирования на отечественных предприятиях представлена в таблице.

Таблица

**Преимущества, недостатки и возможности использования на отечественных  
предприятиях инструментов нематериального стимулирования персонала**

Инструмент нематериального стимулирования	Преимущества	Недостатки	Возможности использования на отечественных предприятиях
1	2	3	4

Гибкий график	При этом способе мотивации служащие должны отработать в неделю определенное количество часов, причем, они могут самостоятельно распределять свое рабочее время, самостоятельное определение рабочего графика	Усложнение управления подчиненными. В нужное время на рабочем месте может не оказаться нужного специалиста. Усложняет процесс планирования и управления рабочим временем	Широко применяется касательно трудоустройства студентов, людей имеющих детей, пенсионеров
Материальные нефинансовые вознаграждения	Чувство заботы руководства, причастность к фирме, усиление приверженности к организации	Проблемы с разработкой критериев оценки, различная степень удовлетворенности персонала этим инструментом стимулирования	Широкие возможности применения при наличии свободных денежных средств в фонде руководства
Общешфирменные мероприятия	Сплочение коллектива, повышение уровня морально-психологического климата в коллективе, улучшение отношений между работниками и руководителями	Значительные затраты на организацию и осуществление данного мероприятия, неопределенность результата	Возможность применения на любых предприятиях
Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника	Повышение удовлетворенности карьерным продвижением, увеличение производительности	Возможны конфликты в коллективе, необъективность со стороны руководства	Возможно применение, но механизм не выработан
Вознаграждения, связанные с изменением условий труда	Благоприятно воздействует на производительность труда рабочего	Может возникнуть конфликт между работниками	Возможно применение, но необходимы значительные денежные расходы

Окончание таблицы

1	2	3	4
Стимулирование свободным временем	Компенсирует повышенные физические или нервно-эмоциональные затраты сотрудника, делает режим работы более удобным для человека, позволяет заниматься и другими делами	Может нарушать ход производственного процесса и вызывать снижение эффективности и качества выполняемых работ	Применение не ко всем должностям
Стимулирование обучением	Возможность использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда	Работник отрывается от повседневной работы	Применение при наличии средств на обучение персонала

Научным результатом данного исследования является обоснование роли нематериального стимулирования персонала и систематизация преимуществ и недостатков его основных инструментов.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка эффективных механизмов управления нематериальным стимулированием на отечественных предприятиях.

Научн. рук. Мишина С. В.

**Литературы:** 1. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Экономика предприятий. – 2002. – № 2. – 149 с. 2. Еськов А. Экономика Украины / А. Еськов // Экономика предприятий. – 2001. – № 2. – 150 с. 3. Колот А. М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала / А. М. Колот. – К. : КНЭУ, 1998. – 250 с. 4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, Н. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 135 с. 5. Риши Ш. Управление мотивацией : учебн. пособ. для вузов / Ш. Риши, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с. 6. Филипп У. Мотивация / У. Филипп ; пер. с англ. – М. : Изд. дом "Вильямс", 2003. – 160 с. 7. Мотивация персонала в современной организации : учебн. пособ. / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб. : ООО "Книжный Дом", 2007. – 240 с. 8. Алешина И. В. Поведение потребителей / И. В. Алешина. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 384 с. 9. Маслоу А. Мотивация и Личность / А. Маслоу. – СПб. : Изд. "Питер", 2006. – 352 с. 10. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.

