

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

Остроухов Владимир Михайлович,

к.э.н., доц. кафедры «Педагогики и психологии
профессионального образования»,

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет
технологий и управления им. К.Г. Разумовского»

(Первый казачий университет),

Россия, г. Москва;

Колчина Дарья Игоревна,

магистр, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий
и управления им. К.Г. Разумовского»,

(Первый казачий университет),

Россия, г. Москва;

Соловьев Дмитрий Валерьевич,

магистр, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и
управления им. К.Г. Разумовского»

(Первый казачий университет),

Россия, г. Москва

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ СРЕДЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье рассмотрены основные социально-психологические методы управления и формирования среды нематериальной мотивации сотрудников, дана их характеристика, подчёркнута важность их взаимоувязки для создания эффективной мотивационной среды.

Ключевые слова: нематериальная мотивация, социально – психологические методы, система управления мотивацией.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL METHODS OF MANAGEMENT AND FORMATION OF THE ENVIRONMENT OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

Abstract. The article considers the main socio-psychological methods of management and formation of the environment of non-material motivation of employees, gives their characteristics, emphasizes the importance of their interconnection to create an effective motivational environment.

Key words: intangible motivation, socio-psychological methods, motivation management system.

В современных условиях одним из главных факторов, способствующих эффективной деятельности персонала, является умение руководителя управлять поведением подчиненных. В связи с этим, руководитель должен всегда иметь чёткое представление о мотивах своих работников, и о том, почему так, а не иначе они ведут себя в данной ситуации.

Отмечается [1], что одна из основных задач руководителя это правильная организация мотивации персонала. Мотив рассматривается как стимул, составляющий основу тех или иных действий работника, поэтому реакция работника на эти стимулы определяет модель его поведения. В свою очередь, понимание этих мотивов, позволяет руководителю подобрать необходимые их них для эффективной организации деятельности работников.

Мотивацию можно определить как заинтересованность работника, причину его поведенческих реакций. Предлагается [5] мотивацию определять как процесс формирования у сотрудника или коллектива условий к проявлению творческой и производственной активности, к инициативе в работе как фактора, необходимого для эффективной и производительной работе, что особенно важно в современных условиях.

Обычно выделяют два вида мотивации материальную и нематериальную, причем нематериальная мотивация иногда приводит к более быстрому достижению цели, чем материальная. Отметим, что

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

при нематериальном стимулировании большое значение имеет владение руководителем социально – психологическими методами управления ею, что помогает ему найти правильный подход к каждому сотруднику, поскольку они основаны на знании сущности и закономерности социологии и психологии.

Эти методы могут рассматриваться с точки зрения взаимодействия на объект исследования, как на коллектив в целом, на отдельных сотрудников, так и на их группу. С этих позиций их разделяют на социологические – воздействующие на группу, и психологические, воздействующие на внутренний мир отдельного работника.

Успешное применение социально-психологических методов для обеспечения положительной динамики социальной активности сотрудников, обусловлено тем, что на их основные психологические интересы: сознание, социальную, эстетическую и другие составляющие, тем самым стимулируя их трудовую активность. Это обусловлено тем, что социально – психологические методы отличаются достаточным разнообразием и включают: социальный анализ, планирование и развитие коллектива, командообразование, организация нематериального и морального стимулирования, формирование социально – психологического климата, организационной культуры на основе применения анкетирования, тестирования, опросов, интервью и других способов исследования.

Отметим, что применение социально – психологических методов нематериального стимулирования персонала будет успешным только тогда, когда они будут базироваться на принципах доверия и открытости во взаимоотношениях между руководителями и работниками. Это достигается своевременным и точным поступлением, необходимой и достоверной информации о существующей производственно-экономической ситуации, намечаемых целях, рисках, о получаемых, в

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

результате преобразований преимуществ среди работников, в части социальных пакетов, графика рабочего времени и т.п. К числу социально – психологических способов нематериальной мотивации сотрудников мы также отнесем необходимость проведения мероприятий по формированию у сотрудников целей, месте и производственных задачах выполняемых ими на рабочих местах, и о значимости их вклада в реализацию стратегических целей деятельности предприятия., что также будет способствовать активизации их творческих возможностей и лояльности интересам предприятия, через осознание значимости выполняемой им работы. Отметим также, что здесь большую роль будут играть такие вопросы как организация делегирования полномочий, когда персонал сам принимает определенные управленческие решения, в том числе и в непроизводственной сфере (распорядок дня, организация работы буфета, выбор места и характера корпоративных мероприятий и т.п.), что в значительной мере способствует реализации своих ценностных ориентиров, повышает самооценку и повышает эффективность работы коллектива в целом.

Важное значение для нематериальной мотивации имеет корпоративная культура, включающая целый комплекс мер, таких как: традиции, ритуалы, мероприятия. Это весьма важный ресурс в управлении нематериальной мотивацией персонала, поскольку в первую очередь формирует потребность в осознании принадлежности индивида к определенной социальной группе.

Корпоративная культура реализуется через определенный социальный механизм – корпоративные мероприятия, на которых подводятся итоги работы за год, определяются цели на будущее, возможны конкурсы на выявлении лучших в профессии работников, целесообразна организация дня предприятия. [3] В рамках таких мероприятий достаточно эффективно работает система обратной связи, когда мо-

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

тивированные сотрудники высказывают руководителю свои предложения. Все это может стать основой для успешных организационных изменений в организации.

Важное значение в системе управления мотивацией персонала имеют социологические методы, поскольку сотрудник действует в составе определенной группы, в окружении разных по психологическим качествам коллег, вступающих в определенные отношения друг с другом.

В связи с этим весьма актуальными становятся вопросы о реализации личностных качеств индивида, анализ и рассмотрения группового поведения, создания эффективных коммуникаций, статуса и власти, что в конечном итоге формализуется в соответствующие формы нематериальной мотивации.

Применение социологических методов позволяет сотруднику ощутить себя как личность, верно, определить свой статус в коллективе, определить необходимые лидерские качества, организовать эффективные коммуникации, то есть в конечном итоге сформировать соответствующую среду, создающую условия для организации действенной системы нематериальной мотивации. Такая среда в конечном итоге будет способствовать оптимизации управления конфликтами в коллективе, поскольку персонал подбирается в коллектив на основе оценки его личностных качеств, с учётом социальных целей и нормативов, на основе партнерства, соревнования и т.п.

Применение социологических методов способствует формированию таких важных социальных аспектов как организация труда и рабочих мест, устранение физического и морального дискомфорта условий труда, формы и системы оплаты труда, система оценки персонала, система его обучения и развития, создание условий для роста продолжительности активного жизненного периода, снижения уровня заболе-

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

ваемости, в том числе профессиональных заболеваний, осознания необходимости постоянного роста своего квалификационного уровня, т.е. в конечном итоге, формированию условий, в которых профессиональные способности и статус, личностные качества будут иметь соответствующее признание, и иметь соответствующее нематериальное стимулирование.

Одним из важных факторов нематериальной мотивации является принадлежность к команде, поскольку это, с одной стороны, позволяет сотруднику осознать значимость своего статуса в организации, соблюдать лояльность по отношению к ней, и, в конечном счете, быть мотивированным на более производительную и эффективную работу. Этому также способствуют методы тимбилдинга поскольку они выявляют личностные качества сотрудника, тем самым помогая занять в команде соответствующее его способностям место, а также устанавливать и развивать творческие и производственные контакты.

Работа в команде также влияет на нематериальное стимулирование сотрудников, так как помогает формировать устойчивую обратную связь. Как между руководителями и подчиненными, так и между сотрудниками, поскольку их должностные обязанности становятся более тесно взаимоувязанными. При этом повышается точность объективность и достоверность информации, так как сотрудники осознают, что в противном случае эффективность их работы будет только снижаться.

Важным нематериальным стимулирующим фактором является эффективная организация труда, которая должна быть организована таким образом, чтобы работник не выполнял тех работ, которые не предусмотрены на данном рабочем месте, и кроме этого стремился к личной оптимальной организации своего рабочего процесса.[4] Поэтому цель выполняемой каждой работы должна быть корректна, амби-

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

циозна, достижима, поддаваться количественной и качественной оценке, и ограничиваться определёнными временными рамками. [2]

Организация труда находится в тесной взаимосвязи с организационной культурой в организации, при этом руководитель должен являться образцом поведения среди сотрудников, что будет являться для них важным мотивирующим фактором. Это будет также способствовать не только распространению организационной культуры, но и формировать потребности следования им среди сотрудников предприятия.

По нашему мнению формирование и развитие всех вышеперечисленных факторов и методов во взаимосвязке будет способствовать развитию мотивационной среды предприятия, в том числе и в её нематериальном аспекте, а также эффективному сочетанию материальных и нематериальных мотивационных факторов. Все это в свою очередь позволит влиять на основные показатели деятельности предприятия, обеспечивая их положительную динамику.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Бычкова А.В. *Управление персоналом: Учеб. пособие. [Текст]/ А.В. Бычкова. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2008. – С. 111.*
2. Дафт Р.Л. *Менеджмент [Текст]/ Р.Л. Дафт. – Санкт-Петербург, 2000. – С. 236.*
3. Родинова Н.П., Остроухов В.М. *Методологические аспекты формирования организационных структур предприятия [Текст] / Н.П. Родинова, В.М. Остроухов // Вопросы региональной экономики. – 2018. – № 2. – С. 61-67.*
4. Родинова Н.П., Остроухов В. М., Березняковский В.С. *Обеспечение эффективности деятельности торгового предприятия на основе стандартизации работы персонала. [Текст] / Н.П. Родинова, В.М. Остроухов, В.С. Березняковский // Экономика и предпринимательство. – № 4 ч. – 1 (81-1). – 2017 г. – С. 803-806.*

ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

5. Шибалкин Ю.А. Основы управления персоналом. Учебное пособие для студентов дистанционной формы обучения. [Текст]. – М.: МГИУ: Изд. Политех. отд. ВГУ, 2010. – С. 260.