

4. Почти 66% белорусских рекламодателей не тратят бюджеты на интернет-рекламу или тратят не более \$ 250 в месяц // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://marketing.by/main/market/analytics/0046674/>. — Дата доступа: 17.04.2011.

## **Система нематериальной мотивации в организации**

*Рева Н. К., Сопельник А. Н., студ. I к. ХарНАДУ,  
науч. рук. Першина А. А.,  
ассистент*

Введение. Мотивация — это внутренний процесс сознательного выбора человека того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1]. Существует множество теорий, трактовок и видов мотивации. В целом же мотивацию персонала можно представить в двух направлениях: материальное стимулирование и нематериальная мотивация. В современных условиях нематериальная мотивация является более эффективной по влиянию на персонал, которая повышает производительность труда и значительно сокращает незапланированную руководством текучесть кадров. Значение нематериальных факторов постоянно растет, оттесняя значение заработной платы на второй план. Систему мотивации формируют постоянные и переменные элементы, льготы и факторы нематериальной мотивации [2].

Анализ последних исследований и публикаций по вопросам мотивационной политики предприятий [1-7] показал, что понятие системы нематериальной мотивации нашло широкое отражение в трудах, как отечественных, так и зарубежных ученых. Однако, влияние данного вида мотивации на производительность труда персонала не нашло своего должного места в трудах исследователей. Поэтому целью исследования является изучение влияния мотивации на производительность труда персонала на примере ПИИ «Макдональдс Юкрейн ЛТД».

Для эффективной работы организации необходимо, чтобы персонал был смотивирован в этом. Все усилия, предпринимаемые коллективом, по мнению Ю. Дмитриева и В. Краева [3], должны быть однонаправлены: миссия компании, стратегия, задачи должны быть устремлены в одну точку, которая максимально приближена к цели организации. Для нематериальной мотивации характерны следующие составляющие: социальная политика; корпоративная культура; коммуникация; соревнование. Все эти элементы тесно взаимосвязаны.

Социальная политика, полагает И. Н. Герчикова [4] — это разработка и реализация мероприятий и программ, обеспечивающих социальную защищенность и высокий социальный статус сотрудника компании. Здесь рассматриваются, отмечает ученый, общие условия работы (график работы, социальные льготы, возможность продвижения по работе, наличие условий для повышения квалификации, осознание работником своей социальной значимости); непосредственно сами условия работы (безопасность работы; соблюдение санитарно-гигиенических и физиологических норм, температурному режиму, шуму; эстетические условия места работы); организационно-технические условия работы, характеризующиеся уровнем технической оснащённости рабочего места, качеством разработки технологического процесса, обслуживанием рабочего места, возможностью применения своих знаний, опыта, способностей в существующих условиях, ритмичностью работы; межличностные отношения, определяемые характером общения с коллегами на работе и вне работы; организация работы социальной инфраструктуры предприятия, характеризующаяся организацией работы столовой, буфета, состоянием бытовых помещений, медицинским обслуживанием, возможностью приобретения путевок на курорты, в санатории, дома отдыха, пансионаты и другие услуги.

Корпоративная культура, по словам И. Н. Кузнецова — это набор элементов, которые обеспечивают мотивацию персонала без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы [5].

Стоит отметить, что одним из направлений нематериального стимулирования является совершенствование организации труда, то есть, расширение трудовых функций, обогащение труда, ротация персонала (чередование видов работ и функций сотрудника) и другое. Поэтому для эффективного труда персонала организации необходима нематериальная мотивация, а также применение ее различных методов, как по отдельности, так и в различных сочетаниях [7].

Проведем исследование влияния нематериального стимулирования на производительность труда. Объектом исследования выступит ПИИ «Макдональдс Юкрейн ЛТД».

В компании Макдональдс применяются такие формы нематериального стимулирования: соревнования лучший работник месяца и лучший работник года. Также каждый работник может раз в месяц посетить кинотеатр Познань бесплатно. Однако, как показывает опрос работников компании, который проводился в ресторане Макдональдс «Павловский» в г. Харьков в 2010 г. (опрошено было 20 работников ресторана). Лишь 10% работников считают, что данные методы стимулирования являются эффективными. Остальные 90% опрошенных полагают, что стимулировало бы повышение производительности труда наличие материальной составляющей за получение статуса

лучшего работника. Это, по мнению работников ресторана, способствовало бы их стремлению получать 100% результат по КЛНам (контрольным листам наблюдения, аналог аттестации, которая проводится еженедельно и является основанием присуждения титула лучшего работника). Посещение кинотеатра также не является активным стимулом повышения производительности труда, поскольку является бонусом для всех работников и сотрудников компании.

Стоит, однако и отметить, что компания осуществляет материальные способы стимулирования персонала. Среди них наличие программы для студентов, которая предполагает при наличии не менее 4-х аттестаций со 100% результатом и отличной учебы, выплату 1 500 гривен победителям программы и поездку в Киев. Недостаток данной программы на лицо, поскольку осуществляется покрытие только работающих студентов.

Вывод. На основании всего вышесказанного можем сделать вывод, что существующие в Украине системы нематериальное стимулирование не являются достаточно действенным способом повышения производительности труда и может являться лишь дополнительным стимулом для работника работать лучше наряду с использованием материальных стимулов.

Дальнейшего исследования требует вопрос разработки системы нематериального стимулирования с учетом особенностей украинского национального менталитета.

### Литература

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 638 с.
2. Дудяшова, В. П. Мотивация труда в менеджменте: Учебное пособие. — Кострома: издательство КГТУ, 2006.
3. Дмитриев, Ю., Краев, В. Управление персоналом в современных условиях. — Владимир: Собор, 2006. — 272с.
4. Лачинина, Т. А., Тряпкина, Ю. С. Нематериальное стимулирование // ВлГУ, 2009 [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1595>.
5. Герчикова, И. Н. Менеджмент: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. — 480 с. — ISBN 5-85173-039-0.
6. Семенов, А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса: Учебное пособие. — М.: Маркетинг, 2000. — 160 с.
7. Корпоративная культура: Учебное пособие / Автор- сост. И. Н. Кузнецов. — Минск: Книжный дом; Мисанта, 2006. — 304 с.