

## **Нематериальное стимулирование как средство повышения эффективности работы персонала**

Нагаслаева Ирина Олеговна, к.э.н., доцент Бурятского Государственного Университета, заведующая кафедрой управления персоналом, г. Улан-Удэ, РФ.

Касьяненко Татьяна Алексеевна, Студент 4 курс Бурятского Государственного Университета, г. Улан-Удэ, РФ.

**Аннотация.** В данной статье понятие «нематериальное стимулирование персонала» определяется как один из наиболее эффективных методов стимулирования работника, а также описаны факторы, влияющие на работоспособность персонала.

**Ключевые слова:** нематериальное стимулирование, персонал, текучесть, удержание персонала.

Проблема текучести кадров в наши дни весьма остра. Вообще, под текучестью кадров понимается движение рабочей силы, вызванное, как правило, неудовлетворенностью работника рабочим местом или организацией профессионализмом работника [2, с. 151]. В современных условиях скорость социальной мобильности очень высока и продолжает повышаться, что очень сильно стимулирует текучесть. Это приводит к тому, что чаще всего у сотрудников нет особых причин на то, чтобы задерживаться в организации, если его что-то не устраивает. В то же время, предложения о новых рабочих местах сами поступают к работнику, и даже если его всё устраивает в прежней организации, в поисках лучших условий он все же, как правило, принимает предложение и переходит на новое место работы.

Различают естественную и излишнюю текучесть кадров. Естественная, нормальный уровень которой составляет от трёх до пяти процентов, обусловлена нормальными процессами ухода части персонала в связи с выходом на пенсию, уходом за ребёнком и прочими факторами. Она полезна для организации, так как обеспечивает длительное постепенное обновление персонала организации,

нивелируя процесс старения кадров. Соответственно, не требует каких-либо мер со стороны руководства. Вторая же, излишняя, напротив, представляет собой отклонение от нормы и приводит к определённым негативным последствиям для организации, вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности [1, с. 2].

Итак, остановимся на излишней текучести, так как именно для противодействия ей должны применяться меры по удержанию персонала в организации. Для рассмотрения методов по удержанию, нужно рассмотреть причины излишней текучести. К ним относятся: неудовлетворенность в вопросах оплаты труда, условий труда, обучения, развития и карьерного роста, отношения с руководством, отсутствие заинтересованности в работе и другие.

Ж. Дебро считает, что причины, по которым люди, как правило, меняют работу, можно разделить на три вида: желание повысить статус, стремление увеличить доход, а также возможность реализации интересного проекта в другой фирме [3]. Таким образом, можно сделать вывод, что текучесть имеет под собой как материальную, так и нематериальную основу.

На текущем экономическом этапе в условиях кризиса, когда каждая инвестиция должна иметь максимальную отдачу, риск не сохранить работников в организации, не смотря на внедрение материальных методов по их удержанию, вполне реален. И очень важно найти те ключи к побуждению персонала остаться на предприятии, которые будут наиболее эффективны в нынешних условиях и не потребуют больших затрат.

Главная задача при нематериальном стимулировании персонала состоит в том, чтобы пробудить у него интерес к работе, внедрить такие инструменты, под влиянием которых работник сам захотел выполнять свои трудовые обязанности даже при низком уровне оплаты труда.

Для того чтобы удержать сотрудника в организации, в первую очередь ему нужно предоставить максимальные возможности для реализации его навыков и умений. Для многих это составляет ключевой мотив в работе. Некоторые выпускники ВУЗов готовы работать за такой уровень зарплаты, который будет

лишь поддерживать его жизнедеятельность, но при условии, что у них будет возможность к самореализации, применению своих знаний, карьерному росту в компании. Возможность роста также является немаловажным фактором удержания работника, ведь его отсутствие и длительное нахождение на одном уровне деморализует работника, и он старается найти своё применение в другой сфере. Одним из наиболее эффективных методов стимулирования работника выступает признание его заслуг. Человеку очень важно осознавать важность той деятельности, которую он осуществляет. И если показать то, насколько он нужен организации, объявив благодарность, вручив грамоту либо похвалив его публично, это не только стимулирует его к более продуктивной деятельности, закрепит его в организации, но и таким же образом повлияет на прочих сотрудников. Также наиболее популярной и весьма эффективной мерой в наши дни является проведение тимбилдингов и корпоративных игр, но их организация, в свою очередь, требует определенных затрат со стороны организации, поэтому их использование основывается на материальном состоянии самой организации на этот период времени. Тем не менее такой способ отдыха и в то же время сплочение персонала является весьма увлекательным, что помогает улучшить работоспособность и выпустить всю накопившуюся за время работы энергию.

Таким образом, можно сделать вывод, что в наши дни более привлекательным способом удержания персонала на рабочем месте является материальное стимулирование. На данный момент руководители компаний редко задумываются о нематериальной стороне стимулирования сотрудников, но своевременное применение этих инструментов может помочь организации избежать больших издержек. К счастью, сейчас Россия стремится все больше внедрять систему нематериального стимулирования в предприятия, и это, в свою очередь, уже стало приносить положительный результат.

### **Список использованной литературы:**

1. Черноусова В.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров на российских предприятиях / В. В. Черноусова // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. –Краснодар: Изд-во КСЭИ, 2013.-№ 3. С. 389 – 395.
2. Кучин М.А. Как предотвратить текучесть кадров / М. А. Кучин. //Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. - Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2012. - № 9 – 2. –С. 151 – 156.
3. Дебро Ж. Система нематериальной мотивации персонала. / Ж. Дебро // Справочник по управлению персоналом. – 2011. - № 12. – С. 45 – 47.