

Бондаренко О.М.

к.ф.н., доц. кафедри менеджменту та маркетингу ННІЕМ Одеської національної академії зв'язку ім. О.С. Попова

Галат М. О.

Студентка 4-го курсу напряму «Менеджмент» ННІЕМ Одеської національної академії зв'язку ім. О.С. Попова

ІНФОРМАЦІЙНА СКЛАДОВА В НЕМАТЕРІАЛЬНІЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Складна соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні, зміна економічної та політичної системи, несуть як великі можливості, так і серйозні загрози, що вносять значну невизначеність в життя практично кожної людини. Така ситуація завжди тримає персонал у стані напруги, через відсутність загальної стабільності, безлічі суперечливої інформації ззовні, невпевненості в завтрашньому дні. В основному це походить від недоліку інформації, саме це породжує різні чутки і домісли, які можуть негативно відбитися на управлінні компанією і персоналом.

Тільки знаючи те, що рухає людиною, спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її праці, можна розробити ефективну систему форм і методів управління її поведінкою.

Методологічні засади дослідження розвитку мотивації персоналу як функції менеджменту було закладено в наукових працях таких видатних учених як П. Друкер, А. Маслоу, М. Мескон, Тейлор та ін. Вагомий внесок у розроблення теоретичних і практичних засад трудової мотивації зробили такі вітчизняні учені та учені країн СНД: Афонін А., Богиня Д., Семикіна М., Грішнова О., Данюк В., Дмитренко Г., Колот А., Кібанов А., Куліков Г., Онікієнко В., Купріянова З., Травін В., Фатхутдінов Р., Е. та ін. У працях цих авторів проаналізовано та обґрунтовано підходи до розв'язання проблем трудової мотивації, але недостатньо уваги приділяється інформаційній складовій мотивації.

Інформування грає величезну роль в управлінні організацією, виконуючи відразу декілька завдань: забезпечення фахівців потрібною для прийняття рішення інформацією; обмін досвідом і різнобічний розгляд тієї або іншої ситуації; створення і підтримка необхідного іміджу компанії; згладжування конфліктних і критичних ситуацій; дотримання єдності корпоративних стандартів.

Матеріально-грошові стимули - двигун «прогресу», але все ж не єдиний чинник, що спонукає фахівця працювати. Важливу роль в управлінні персоналом відіграє і нематеріальна мотивація, яка безсумнівно є наймогутнішим стимулом.

Кожен керівник повинен постійно використовувати методи нематеріальної мотивації свого персоналу, особливо в тих випадках, коли йому необхідно отримати якийсь понад результат роботи або, наприклад, якісно реалізувати важливий проект.

Як правило, результати зміни матеріальної мотивації видні швидше, але без особливого додаткового мотиваційного стимулу необхідний вам ефект буде досить короткостроковим - від 3 до 6 місяців. Після закінчення цього періоду часу людина, як правило, забуває про те, що їй підвищили зарплату або виплатили премію, і працює

в звичному і комфортному для неї ритмі, не прикладаючи особливих додаткових зусиль.

Основу системи нематеріального стимулювання в компанії складають планування кар'єри кожного працівника, відомий бренд компанії, відчуття причетності до загальної справи, наявність справедливої системи оцінки праці, ефективна система наставництва та підтримки персоналу. Особливе значення в умовах кризи та нестабільності набуває інформаційна мотивація.

Інформування повинне стати головним аспектом взаємодії керівництва з персоналом. Інформація є безперечним стимулом, так: стратегія і цілі компанії - сприяють більше осмисленій діяльності персоналу; корпоративні цінності (фірмовий стиль, відгуки, рекомендації колег, партнерів, клієнтів) - допомагають сформувати прихильність і лояльність до компанії; досягнення компанії - викликають почуття гордості, стабільності і надійності; кадрові переміщення(основні призначення і звільнення), нові функції співробітників - задають правила бажаної і небажаної поведінки; інформація для персоналу (вакансії, умови атестації, показники ефективності роботи, соціальні гарантії) - демонструють перспективи і турботу про співробітника; доступність будь-якої корпоративної регламентуючої документації, пов'язаної з трудовою діяльністю співробітника - дає почуття упевненості в серйозності і законності діяльності компанії і відносно самого працівника; нововведення, будь-які важливі зміни в компанії і їх попереднє обговорення(можливість вносити пропозиції до ухвалення остаточного рішення) - підвищує причетність, почуття власної значущості.

Для того, щоб інформування було ефективним інструментом підвищення мотивації, необхідно правильно, регулярно його використати. Як методи інформування зазвичай використовуються: збори і наради; корпоративні видання (газета, сайт, дошки оголошень, розсилка по електронній пошті і інше); регламентуючі документи (накази, розпорядження, постанови і тому подібне); різні корпоративні конкурси, свята і інші подібні заходи; особисті зустрічі і бесіди з керівництвом [2]

Інформаційна мотивація - це метод, який не повинен носити разовий характер, і найчастіше він не дає швидкого ефекту. Як правило, він використовується для підвищення рівня лояльності співробітників компанії, їх залученості в роботу і загальну ідею або для створення комфортних умов для роботи колективу. Такі речі завжди розглядаються в довгостроковій перспективі. Як приклад циклічності нематеріальної мотивації можна привести необхідність зміни завдань або поповнення спектру функцій.

Навіть зміна однієї рутинної завдання на іншу вже позитивно впливає на настрій більшості співробітників і дає їм відчуття власного розвитку і зацікавленості компанії в них. Деякі компанії утримують і мотивують свій персонал можливістю кар'єрного росту.

Ефект нематеріальної інформаційної мотивації може зробити співробітника лояльним на 10-20 років. Особливо талановитий керівник або гарна корпоративна культура можуть настільки вплинути на людину, що вона ніколи і не задумається про те, щоб змінити роботу, навіть у разі відсутності підвищення заробітної плати.

Проте, нематеріальна мотивація ефективна виключно в поєднанні з матеріальною. Не має сенсу використовувати нематеріальну мотивацію, коли не

вирішені базові питання компенсації. Скільки б грамот роботодавців ні видав своєму співробітникові, без речового підкріплення вони будуть марні і можуть навіть створити негативну атмосферу в колективі.

Нематеріальна інформаційна мотивація - це система щоденної роботи з персоналом. Застосовувати методи нематеріальної мотивації потрібно постійно, адже до таких методів відноситься, наприклад, створення сприятливого клімату в колективі. [1]

Накопичуючи інформацію та аналізуючи те, що відбувається в компанії, корисно провести нараду за участю керівників різних рівнів, в ході якої з'ясувати думку персоналу з приводу необхідних дій при існуючій на даний час ситуації.

Важливо, щоб цілі фірми співвідносилися з цілями відділів, а останні з життєвими цілями працівників. Неформальне прийняття цілей організації персоналом можливо тільки в тому випадку, якщо вони самі брали активну участь у процесі аналізу ситуації і вибору напрямів діяльності.

Активно взаємодіючи з підлеглими при підготовці управлінського рішення, керівник сприяє задоволенню потреб персоналу у визнанні їх компетентності та у відчутті причетності до життя фірми, а також дає можливість творчого самовираження.

Також персонал потрібно мотивувати знаннями - інформацією. Захоплена навчанням людина обов'язково виросте на посаді і розвине в собі додаткові навички. Тому можна використовувати знання та навчання в якості нагороди та мотивуючого чинника.

Ще одним з факторів мотивації є підтримка позитивного обміну інформацією між підлеглими. Особисті позитивні оцінки роботи працівника - дієвий мотивуючий чинник. Корпоративна культура, яка підтримує прагнення давати один одному позитивні оцінки за результатами певного звітного періоду, підвищує рівень мотивації і продуктивності праці.

Для підвищення ефективності інформування необхідно зробити стосунки в колективі прозорими, створити принципи внутрішніх комунікацій і дотримуватися їх.

Список використаної літератури

1. Ананьева Е. Нематериальная мотивация: постоянная или переменная? [Электронный ресурс] / Е. Ананьева // Rabota.ru – режим доступа http://www.rabota.ru/rabotodateljam/upravlenie_personalom/nematerialnaja_motivatsija_postojannaja_ili_peremennaja.html
2. Аржент И.С. Нематериальная мотивация сотрудников [Электронный ресурс] / И.С. Аржент // Офис-файл № 135 июль-август 2010 – режим доступа <http://www.axima-consult.ru/stati-07-10-nematetialnaya-morivaciya-sotrudnikov.html>