

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Аннотация. В работе рассмотрены основные нематериальные методы стимулирования топ-менеджеров организаций. Представлена классификация и анализ методов нематериального стимулирования персонала. Статья может быть полезна руководителям организаций для успешного применения методов стимулирования, направленных на повышение эффективности деятельности персонала.

Ключевые слова: Топ-менеджер, мотивация, нематериальные методы стимулирования.

Не удивительно, что в последнее время управлять коллективом стало намного сложнее. Этой тенденции способствовало множество факторов: политические, экономические, социальные, научно-технические и др. Возросла эмоциональная напряженность, конкуренция, как следствие, ужесточился прессинг со стороны конкурентов и менеджеров компаний.

Для более насыщенного и эффективного рабочего процесса и получения желаемого результата необходима не только квалифицированная, профессиональная, творческая работа менеджера высшего звена, но и так сказать, «толчок» со стороны самой организации. Во-первых – обеспечить топ-менеджерам возможности реализовать свои идеи в трудовой деятельности, во-вторых – стимулировать их различными методами, для большей заинтересованности в бизнес-процессах организации.

Менеджеры высшего звена (топ-менеджеры) – это группа руководителей организации высшего уровня иерархии, которые ежедневно несут ответственность за эффективное управление этой организацией. Такие руководители наделены советом директоров и/или акционерами и необходимыми полномочиями властью [1].

Необходимо понимать, что в настоящее время высокое мастерство и эффективная работа топ-менеджеров являются ключевым фактором для повышения экономических показателей и успешности организации. Для того чтобы максимально приблизиться к поставленной цели, необходимо правильно организовать систему мотивации развития менеджеров высшего звена.

Высокий оклад не всегда является стимулом для более эффективной трудовой деятельности менеджеров, поэтому необходимо создать комплексную систему стимулирования управленцев не только для удержания высококвалифицированных специалистов, но и для создания конкретных, более благоприятных условий в решении стратегически важных задач. Основными требованиями в создании системы стимулирования являются:

- Значимость;
- Объективность;
- Справедливость;
- Адекватность.

Несмотря на простоту и очевидность вышеперечисленных требований, не стоит ими пренебрегать, так как несоблюдение их может привести к хаосу, как в коллективе, так и в организации в целом.

В соответствии с классификацией, принятой Американской ассоциацией специалистов по оплате труда ("World at Work"), система мотивации любой категории сотрудников, в том числе и менеджеров высшего звена, должна включать следующие составляющие:

- Окладная часть заработной платы;
- Переменная часть (премии, бонусы);
- Социальный пакет;
- Нематериальное стимулирование.

Конечно, при устройстве на работу и в трудовом процессе сотрудник обращает свое внимание на уровень материального вознаграждения, т.е. на величину заработной платы, премий, бонусов и т.п. Но денежное вознаграждение не всегда является основным, важнейшим стимулирующим фактором для управленцев высшего уровня. Это объясняется тем, что для рядовых сотрудников материальное вознаграждение выплачивается чуть реже, чем топ-менеджерам. В большинстве организаций переменная часть вознаграждения управленцев составляет порядка 30-50% от общей суммы денежных выплат, в то время как у рядовых рабочих она не превышает 20%, так как у менеджеров высшего звена на плечах высокая ответственность за результаты и также большие риски в решении стратегических проблем и задач [2].

Рассмотрим классификацию методов нематериального стимулирования и проанализируем каждый из них.

1. Корпоративно-системные методы нематериального поощрения. Такие методы, как правило, закладываются при создании предприятия. Их формирование осуществляется по следующему принципу: основную часть ответственности несет высший менеджмент организации, который принимает какие-либо решения при внедрении идей.

2. Социально-психологические методы нематериального стимулирования воздействуют, прежде всего, на формирование психологического комфорта сотрудников в коллективе. Этим занимаются линейные сотрудники, т.е. те сотрудники, которые непосредственно работают с персоналом организации.

3. Группа социально-бытовых методов стимулирования необходима для помощи работникам в организации бытовой жизни, для более эффективной отдачи своих сил на решение организационных задач. Но главное значение этой группы – демонстрация заботы предприятия о сотрудниках.

Рассмотрим другую классификацию методов нематериального стимулирования топ-менеджеров, согласно которой можно выделить следующие методы:

- признание профессионализма менеджера;
- доверие и делегирование полномочий;
- долгосрочные, дающие уверенность, перспективы в карьере;
- стабильно развивающийся бизнес;
- дальнейшее обучение, не только в своей стране, но и за рубежом;
- иностранные практики;

– корпоративно-культурный отдых как фактор, способствующий сплоченности и единству в коллективе.

Еще в 2004 году компании "Экопси" и "Росэксперт" провели опрос среди 200 топ-менеджеров российских компаний. В ходе опроса было выявлено, что при устройстве на работу большинство из них обращают внимание в первую очередь, на размер оклада, содержание работы, возможность карьерного роста, стабильное развитие организации и корпоративную культуру. А основными эффективными нематериальными мотивирующими факторами являются: возможность реализации своих идей, сложность и масштабность решаемых задач. При этом значительными факторами, оказывающими влияние на принятие решения об увольнении, согласно данным опроса, являются: неудовлетворительные отношения с акционерами, недоверие, отсутствие корпоративной культуры и др.

Из вышеизложенного следует, что нематериальные методы стимулирования имеют не менее важное влияние на эффективность управленческого персонала, чем материальная мотивация.

Таким образом, эффективность деятельности менеджеров высшего звена имеет важнейшее значение для успешного функционирования организации. Она носит определяющий характер, так как именно эта категория руководителей устанавливает то, в каком направлении необходимо развиваться организации, для обеспечения стабильного функционирования и достижения стратегических целей. Именно поэтому вопросы мотивации топ-менеджеров имеют, на наш взгляд, важное значение для менеджмента. Мотивация у многих ассоциируется в первую очередь с материальным стимулированием, однако в данном случае, для менеджеров высшего звена, такой вид мотивации имеет не самое главное значение. Обобщая вышеизложенные методы нематериального стимулирования, можно сделать вывод, что главными факторами, выступающими для топ-менеджеров в качестве мотиваторов, являются:

- факторы, связанные с ориентацией на долгосрочную перспективу (долгосрочные, дающие уверенность перспективы в карьере; стабильно развивающийся бизнес и т.п.);
- положительные взаимоотношения с людьми (доверие акционеров, уважительное отношение персонала и коллег, признание авторитета, корпоративная культура и т.п.).

Рациональная, структурированная, понятная персоналу и эффективно функционирующая организационно-мотивирующая система может стать стимулирующим фактором как для менеджеров высшего звена, так и для всего персонала организации в целом.

Литература:

1. Особенности разработки стимулирующих систем // FellowManage.ru – URL: <http://www.fellowmanage.ru/> (дата обращения: 15.10.2014).
2. Как мотивировать топ-менеджеров // Финансовый директор – URL: <http://fd.ru/articles/13169-kak-motivirovat-top-menedjеров> (дата обращения: 11.10.2014).
3. Виды стимулирования // Бизнес-класс – URL: http://www.class.ru/stati/menejment1/vidu_stimula.html (дата обращения: 14.10.2014).

Министерство образования и науки Российской Федерации
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета

Материалы
V Всероссийской научно-практической конференции

**Экономические и правовые аспекты регионального
развития: история и современность**

Елабуга, 5 ноября 2014 года

Елабуга – 2014

УДК 330+351/354

ББК 65

Э 40

Печатается по решению Редакционно-издательского совета Елабужского института Казанского (Приволжского) Федерального университета
(Протокол № 43 от 27 ноября 2014 г.)

Редакционная коллегия:

Разживин А. И. - кандидат филологии наук, профессор

Гапсаламов А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Сабиров И. Т. - кандидат исторических наук, доцент

Фаттахова А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Асадуллина С. Д. - ассистент кафедры экономики и менеджмента

Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность: материалы V Всероссийской научно-практической конференции. - Елабуга: Асадуллина, 2014. - 280 с.

ISBN 978-5-9906099-0-7

Сборник содержит статьи преподавателей, аспирантов и студентов, принявших участие в V Всероссийской научно-практической конференции «Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность»

ISBN 978-5-9906099-0-7

Оглавление

СЕКЦИЯ 1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ГУМАНИТАРНОЙ НАУКИ 12

Л.И. Абдуллина

*ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОРТФОЛИО ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.....12*

Э.М.Ахметшин, Т.В.Корноухова

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ..... 14

К. А.Белякова

*ОЦЕНКА ЗАВИСИМОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ..... 16*

Г.К.Искандарова, А.И.Кашфразыев, А.В.Байгулова

*ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ТРАНСПОРТНЫХ КОРИДОРОВ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ
ЛОГИСТИКИ 20*

М.Коренков

*АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ЕЕ
УЛУЧШЕНИЮ..... 22*

Э.М.Ахметшин, Э.Ю.Кириллова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА 24

Л.Р. Ахмадеева

*КОНТРОЛЬ И АУДИТ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ..... 26*

Д.Аппаков

*ПОНЯТИЕ ИНВЕСТИЦИЙ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ИХ
ЭФФЕКТИВНОСТИ..... 29*

М. Р. Халкечева

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС..... 30

Э.М.Ахметшин Э.М., З.Р.Шарифуллина

НЕСТАНДАРТНЫЕ ПРИЕМЫ МОТИВАЦИИ..... 32

Э.М.Ахметшин, Н.И.Зиганишина

*НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА
..... 35*

С.С. Балобанова

*ЗНАЧЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ 38*

Л.И. Валиуллина

**Материалы
V Всероссийской научно-практической конференции**

**Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и
современность**

Сдано в набор 15.11.2013.

Подписано к печати 15.11.2013

Формат 60x84/16. Бумага офсетная.

Гарнитура Nims ET

Печать оперативная. Усл. п.л. ____. Уч.-изд. л. ____

Тираж 500 экз. Заказ № 423

Отпечатано в типографии ООО «ЕлТИК»

РТ, г. Елабуга, пр. Нефтяников, 92