

Организационная культура как фактор нематериальной мотивации в государственных корпорациях

Лиджиева Герел Мергеновна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: gerel-l-94@rambler.ru

Вопросы эффективного управления стоят на повестке дня во всех современных организациях. На сегодняшний день не секрет, что человеческие ресурсы заняли главенствующее положение среди факторов успеха того или иного предприятия. Эффективность работы персонала зависит от правильно выстроенной системы мотивации в организации. Какова же она? Безусловно, это прежде всего система мотивации, основанная на комплексном подходе к управлению и стимулированию сотрудников. Возрастающая роль личности, её меняющиеся стимулы и потребности заставляют руководителей искать новые подходы к управлению людьми. Важно отметить, что материальные факторы не должны быть единственным вознаграждением за труд. С ростом самосознания и потребностей человека все важнее становится нематериальная мотивация персонала. Спектр программ и методов нематериальной мотивации достаточно широк, что позволяет удовлетворять значительную часть потребностей персонала. Однако несмотря на доказанность и безусловную необходимость внедрения системы нематериального стимулирования, нематериальная мотивация не всегда обеспечивает тот эффект, на который рассчитывает руководство. В чем же ошибка? И что поможет обеспечить эффективность использования нематериальных стимулов?

Во-первых, нематериальная мотивация должна базироваться на ценностях организации, на ее миссии и видении.

Во-вторых, базовые принципы нематериальной мотивации в организации должны основываться на принципах единой мотивационной политики. К сожалению, такие принципы или вообще не существуют в организации или же декларируются, но не применяются в жизни.

В-третьих, эффективность системы мотивации зависит от культуры сотрудников, их ценностей и целей, мотивов и интересов. Известно, что «мотивация представляет собой сложный процесс детерминации поведения и мышления человека, его побуждения к определенному поведению и деятельности под воздействием внутриличностных и внешних факторов».[1] Невозможно предлагать работникам блага, которые не являются ценными для них. Выходом в такой ситуации является создание и распространение общих корпоративных целей и ценностей, которые будут разделяться как руководством, так и персоналом.

Так как же обеспечить взаимосвязь организационных ценностей с системой нематериальной мотивации и мотивационной политикой в целом? Каким образом связать цели организации с целями сотрудников и привить им общие ценности и культуру компании?

Для ответов на данные вопросы, нам прежде всего необходимо обратиться к организационной культуре. Существует множество подходов к пониманию и определению понятие организационной культуры. Э. Шейн определяет организационную культуру как «паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым

членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем». [2] Владимир Спивак утверждает, что «культура организации - это совокупность материальных и духовных ценностей, явлений, представлений, распространенных в организации, взаимодействующих друг с другом, отражающих ее индивидуальность и проявляющихся в поведении и взаимодействии сотрудников, их восприятии себя и окружающей среды». [3]

Столь важное значение организационной культуры объясняется ее сильным влиянием на эффективность функционирования организации и способностью объединять и направлять деятельность главного ресурса любой организации- людей. Организационная культура- важнейший мотивационный ресурс организации и фундамент для общей атмосферы в коллективе. Она декларирует и формирует миссию организации, единые ценности и цели, определяет мотивационную политику. Более того, посредством единых стандартов и ценностей организационная культура способна направлять поведение сотрудников организации и развивать в них чувство лояльности и причастности к общему делу.

Организационная культура и нематериальная мотивация тесно взаимосвязаны между собой, поскольку работают с ценностным уровнем как отдельных сотрудников, так и организации в целом. В совокупности они способны обеспечить экономический, управленческий, финансовый и социальный эффект.

Особенно актуальны вопросы взаимосвязи системы нематериальной мотивации с организационной культурой в крупных государственных корпорациях. В таких масштабных образованиях очень важно сплотить персонал вокруг единой стратегии, философии и ценностей. Организационная культура госкорпораций специфична, поскольку такие корпорации представляют интересы государства и бизнеса. Сложность управления здесь обуславливается и тем, что государственные корпорации представляют разветвленную систему дочерних предприятий и филиалов. В таких условиях очень важно, чтобы миссия и ценности организации были известны не только высшему руководству, но и разделялись сотрудниками всех уровней. В крупных компаниях организационная культура способствует сплочению людей, направляет их усилия в едином направлении, что повышает эффективность системы нематериальной мотивации.

На основе вышесказанного можно сделать вывод, что организационная культура является как внешним фактором, влияющим и определяющим систему нематериальной мотивации в организации, так и ее внутренним ресурсом и стержнем, способным обеспечить ее эффективность.

Источники и литература

- 1) Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2011.
- 2) Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002.
- 3) Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004.

Слова благодарности

Выражаю благодарность своему научному руководителю Опариной Натальей Николаевне за ценные советы, замечания и сопровождение моей научной деятельности.