

**Мотивация персонала**

**Иванов Анатолий Алексеевич**

*Студент (бакалавр)*

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова,  
Финансово-экономический институт, Кафедра Социология и управление персоналом,  
Якутск, Россия

*E-mail: tolyaan.iv91@gmail.com*

*Конференция «Ломоносов 2016»*

*Секция «Менеджмент»*

**Мотивация персонала**

**Иванов Анатолий Алексеевич**

*Студент (бакалавр)*

Северо-восточный федеральный университет, Факультет социологии и управления персоналом,

Якутск, Республика Саха (Якутия), Россия

*E-mail: tolyaan.iv91@gmail.com*

Мотивирование персонала есть и будет основной функцией менеджмента, как мы знаем все люди идут работать по одной причине: заработать денег - и каждое предприятие мотивирует персонал разными способами материального стимулирования, к нематериальному стимулированию большинство относится скептически.

Цель исследования - доказать важность нематериального мотивирования персонала банка на основе данных исследования.

Под материальной мотивацией понимается стимулирование персонала денежными средствами.

Под нематериальной мотивацией понимается стимулирование персонала путем нематериального поощрения.

Исследование прошло в одном из филиалов АО «Банк ТААТТА» г. Якутск, 8 февраля 2016 года. Опрошено 50 человек.

Для определения наилучшего способа мотивирования были использованы опросники А. Г. Шамова и А. В. Топорковой.

По результатам опроса респондентов было установлено, что 70% опрошенных выбрали наилучшим вариантом мотивации нематериальное стимулирование, а остальные 30% выбрали материальное стимулирование. При этом сотрудники оценили важность нематериальной мотивации следующим образом: высокая - 42%; средняя - 28; 12% признали не очень важной а 18% отрицают важность нематериальной мотивации.

При анализе опросников была замечена зависимость выбора стимулов от возраста работников: так люди средней (31-45) и старшей (от 46 и старше) возрастной группы более склонны к нематериальной мотивации (продвижению по карьерной лестнице (средняя группа)) и благоприятный психологический климат (старшая группа)) чем представители молодой возрастной группы (21-30) которые остро нуждаются в материальных стимулах.

Таким образом рекомендуется не заикливаться только на материальной мотивации а проводить опрос и выявлять наиболее оптимальные стимулы подходящие к определенной

группе работников.

### **Источники и литература**

- 1) Кибанов А. Я. Основы управления персоналом –М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013
- 2) HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru).