

*Зарипова Светлана Расимовна,  
студентка магистратуры  
Институт сервиса и отраслевого управления,  
Тюменский индустриальный университет,  
Россия, г. Тюмень  
e-mail: zs96r1@gmail.com*

## **ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:** Целью статьи является анализ изучения основных факторов стимулирования сотрудников, которые определяют наибольшую ценность, важность для человека. В статье проанализированы и описаны возможные факторы стимулирования имеющие большее влияние на решение трудоустройства сотрудников, а также удержание работающего персонала.*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, факторы мотивации, инструменты стимулирования, стимулирование сотрудников, сохранение мотивации внутри бизнес-команды.*

*Zaripova Svetlana Rasimovna,  
master student  
Institute of Service and Industry Management  
Tyumen Industrial University,  
Russia, Tyumen*

## **STAFF MOTIVATION FACTORS**

***Abstract:** The purpose of the article is to analyze the study of the main factors that stimulate employees, which determine the greatest value and importance for a person. The article analyzes and describes possible incentive factors that have a greater impact on the decision to employ employees, as well as the retention of working staff.*

***Keywords:** staff motivation, motivation factors, incentive tools, employee incentives, maintaining motivation within the business team.*

Мечта любого руководителя, когда не нужно постоянно подталкивать сотрудников к работе, когда персонал работает самостоятельно, с энтузиазмом, с душой. На сколько такая картина возможно в действительности?

Существуют разные факторы стимулирования сотрудников, которые определяют наибольшую ценность, важность для человека. Чаще всего, это несколько моментов, образующие некий пакет мотивационных факторов. Они

делятся на внутренние и внешние факторы. К внешним факторам относят деньги, статус, карьера. К внутренним же возможность к самореализации, личный рост, нужность кому-то. Так же различают виды мотивации как положительную и отрицательную [1, с. 39]. Положительной внешней мотивацией будет вознаграждение за выполненную работу раньше срока, отрицательной же – депремирование за сорванные сроки. Позитивным внутренним мотиватором будет увлеченность деятельностью, негативным – рутинный характер работы, от которой сотрудник желает избавиться.

Таким образом, выявление факторов стимулирования является для руководителя важной задачей. Узнать их можно через собеседование, тестирование или анкетирование кандидата. Выбор конкретного способа обуславливается внутренней ситуацией компании, а также зависит от ожидаемых результатов и от навыков руководителя.

Также необходимо знать факторы мотивации уже действующих сотрудников. Наиболее действенным является сочетание тестирования, а после проективное интервью. На основе собранных данных можно:

- разделить сотрудников на группы;
- построить систему стимулирования в компании;
- разработать специальную программу обучения для каждого сотрудника;
- организовать условия для построения команды;
- подготовить индивидуальные методы мотивации для каждого сотрудника.

Вследствие этого у компании появляется возможность регулировать инструменты роста и сохранения сотрудников в организации, в соответствии с пожеланиями каждого специалиста. Их можно разделить на материальные (зарплата, премия, социальный пакет и т.д.) и нематериальные (участие в принятии решений, фото на доске почета, коллективные мероприятия и т.д.). Подбирая те или иные инструменты стимулирования при построении конечной системы необходимо помнить, что нематериальные инструменты есть

возможность использовать только тогда, когда сотрудники довольны материальным положением.

С методами мотивации связаны и методы компенсаций. Данные системы индивидуальны для каждой компании и дублирование у конкурентов в основном не приводит к желаемым результатам.

Главная проблема в стимулировании специалистов, это даже не материальные факторы. Чаще всего с методами компенсаций все более - менее едино, так как все конкуренты стараются не отступать друг от друга. Проанализировав список мотиваторов, то основным интересом специалиста является его позиционирование в организации, методы решаемых задач и соотношение власти и ресурсов с его ответственностью.

Последнее вызывает конфликт интересов при согласовании. Это вызвано тем, что закон не регулирует передачу ответственности и полномочий в полном объеме, а также обоюдный страх и недоверие руководителя и специалиста. Выходом из данной ситуации, на мой взгляд, будет заранее обговоренные условия, возможности, передаваемые задачи с установленными ресурсами и зоной ответственности подробно и точно описать в дополнительном соглашении, которое будет выступать гарантом выполнения обязательств перед друг другом.

И зачастую такое дополнительное соглашение является той причиной, по которой специалист соглашается трудоустроиться в организацию даже за меньший по сравнению с конкурентами компенсационный пакет.

И в заключении, стимулирование персонала - это важный ресурс компании, от которого зависит продвижение и реализация установленных целей. Имеются материальные и нематериальные мотиваторы, сочетание которых организация использует сугубо индивидуально. беря во внимание баланс интересов сотрудника и интересов компании.

### **Список литературы:**

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: Общество «Знание», 1996. 328 с.