

*Тулупова Арина Юрьевна
Институт социально-экономических исследований
Уфимский федеральный исследовательский центр Российской
академии наук
Россия, г. Уфа
e-mail: pochta@mail.ru*

*Кудлаева Айгуль Раульевна
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа
e-mail: 123@mail.ru*

ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Мотивация персонала является ключевым аспектом успешной работы организации. Эффективная мотивация помогает улучшить производительность, удовлетворенность сотрудников и их лояльность к компании. В данной статье рассмотрим различные методы мотивации персонала, которые могут быть применены в современных организациях.*

***Ключевые слова:** материальная мотивация, мотивация персонала, нематериальная мотивация, управление персоналом.*

*Tulupova Arina Yurievna
Institute for Socio-Economic Research
Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences
Russia, Ufa*

*Kudlaeva Aigul Raulevna
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

EFFECTIVE METHODS OF STAFF MOTIVATION

***Abstract:** Staff motivation is a key aspect of an organization's success. Effective motivation helps to improve productivity, employee satisfaction and their loyalty to the company. In this article, we will consider various methods of staff motivation that can be applied in modern organizations.*

***Key words:** material motivation, staff motivation, non-material motivation, personnel management.*

Перед тем как перейти непосредственно к проблематике, рассмотрим основные моменты сущности персонала, его структуру и методы управления.

В настоящий момент, определений по персоналу можно рассмотреть в любом источнике и в легком доступе. Нет единого и точного определения по данной тематике. Однако, можно обобщить характеристику сущности персонала и описать следующим образом: «Персонал – неотъемлемая часть любой компании, в которой люди выполняют свои функциональные обязанности и несут пользу для компании, что следовательно у компании появляются эффективные показатели в своей деятельности».

Охарактеризовать персонал можно по следующим признакам:

1. Рабочая сила организации, то есть производитель услуг, товаров, материальных ценностей, а также культурных и духовных ценностей. С данной позиции персонал можно рассматривать как основной фактор производства, служащий главным источником доходов для организации.

2. Люди, принимающие собственные решения и обладающие свободой воли. Персонал рассматривается с точки зрения его поведения, которое не является запрограммированным и не всегда может быть рациональным. В процессе трудовой деятельности, работник периодически принимает самостоятельные решения, имеющие различную организационную значимость. Наиболее важные решения принимают руководители. Свобода воли в данном случае определяет множественность аспектов (этический, моральный, нравственный) в управлении персоналом.

3. Мотивированный работник, то есть человек, движимый различными мотивами и, стремящийся реализовать собственные цели. В данном случае задачей менеджмента выступает необходимость достижения компромисса между личными целями работников и целями организации.

Структура персонала организации представляет собой совокупность различных групп сотрудников, объединенных по одинаковому признаку.

Структура персонала подразделяется на статическую и аналитическую, частную и оптимальную [2].

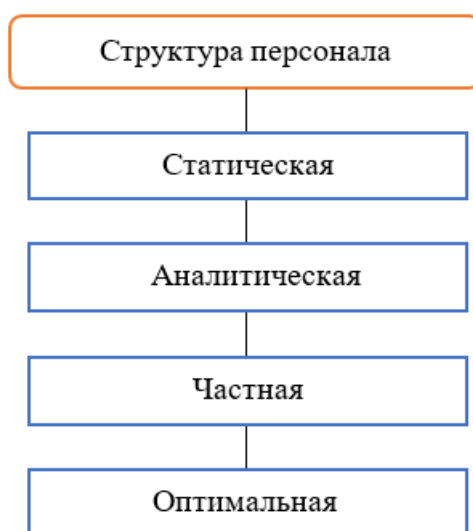


Рис.1 Структура персонала

Подробнее рассмотрим каждый из видов.

Статистическая структура может включать в себя действия персонала и его разделение по разным категориям должностей и по видам деятельности.

Вторая структура – аналитическая. Ее, как правило, рассматривают как частную. Общая представляет из себя ту структуру, кото

Частная структура отображает соотношение различных групп работников, например занятых тяжелым физическим трудом, занятых на обрабатывающих узлах и так далее.

Оптимальная структура персонала достигается при соответствии численности сотрудников различных должностных групп объемам работ, которые необходимы для выполнения каждой группой, выраженным затратами времени.

Существует также деление методов управления персоналом на три основных группы (см.табл.1)

Таблица 1

Методы управления персоналом

Методы	Описание
Административные	связаны с формированием структуры управления, утверждением административных нормативов, расстановкой и подбором кадров, разработкой положений, инструкций и стандартов деятельности компании. Данные методы отличаются прямым характером воздействия, являются обязательными для выполнения, не допускают свободы для выбора работникам и предусматривают санкции в случае невыполнения распоряжений.
Экономические	методы управления связаны с планированием, материальным стимулированием, технико-экономическим анализом и экономическими нормативами.
Социально-психологические	методы включают в себя участие работников в управлении предприятием, формирование команды, социальный анализ в коллективах, социальное развитие работников, нематериальное морально-психологическое стимулирование труда, социальную и профессиональную адаптацию работников, удовлетворение культурных и духовных потребностей сотрудников.

Социально-психологические методы управления имеют косвенный характер воздействия, не имеют четко определенного времени и обязательности воздействия. Данные методы допускают некоторую свободу индивидуального поведения и выбора, а также имеют прямую зависимость от индивидуальных особенностей сотрудников. Конечный эффект и силу воздействия данных методов очень сложно установить точно. Но экономические и социально-психологические методы управления занимают главенствующее место в общей системе управления персоналом, являясь фундаментом управленческого воздействия.

Таким образом, в современной организации персонал выступает одним из ключевых ресурсов для достижения цели. Под персоналом подразумеваются все сотрудники предприятия, а также все люди, занятые в организации.

Охарактеризовать персонал организации можно как: рабочую силу

организации; людей, принимающих собственные решения в организации; мотивированных работников; членов различных коалиций или групп; источник различных расходов организации; людей, находящихся в трудовых взаимоотношениях с организацией. Состав персонала организации имеет неоднородную структуру.

Наиболее распространенным является деление персонала в зависимости от участия в управлении организацией и характеристик труда: на рабочих (производственный персонал) и служащих (управленческий персонал).

Для успешной деятельности компании важны не сами сотрудники, но и их внутреннее состояние.

Руководителю важно уметь мотивировать сотрудников, чтобы его сотрудники не утомлялись от работы, а наоборот получали удовольствие от своей работы.

Мотивация персонала - один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия, но она должна осуществляться в соответствии со стратегическими целями организации, особенностями корпоративной культуры, долгосрочными планами развития предприятия.

Также, подбирая методы стимулирования различных категорий сотрудников необходимо учитывать влияние этих индивидуальных операций на всю команду в целом. Выделяют несколько видов мотивации персонала:

Материальная мотивация и Нематериальная мотивация (рис.2)



Рис. 2 Виды мотивации персонала

Материальная мотивация – все, что включает в себя финансовую составляющую. Все методы материальной мотивации можно разделить на два больших блока:

А) Система поощрений – это оплата труда, всевозможные надбавки, премии, бонусы. При использовании системы поощрений каждый сотрудник знает, что чем больше и качественнее он работает, тем большее вознаграждение он получит, следовательно, работник старается выполнить своё задание качественно и в как можно большем объеме.

Б) Система штрафов – это метод мотивации, противоположный предыдущему.

1. Нематериальная мотивация – все, от чего не зависит финансовая сторона, но служит мотивом для качественной и продуктивной работы.

Если рассмотреть наиболее распространенные причины увольнения, то можно заметить, что многие увольняются вовсе не по финансовым соображениям. Таким образом, чтобы избежать текучести кадров, что может привести к снижению качества работы, а, соответственно, и к снижению

прибыли компании, чтобы не тратить время и деньги на обучение новых сотрудников, необходимо также использовать и другие методы мотивации труда персонала, в том числе и нематериальные.

Существует много разных эффективных методов мотивации персонала. Рассмотрим несколько из них.

1. Финансовая мотивация

Финансовые стимулы, такие как бонусы, премии, повышение заработной платы, могут быть мощным средством мотивации сотрудников. Однако важно соблюдать прозрачность и справедливость при применении финансовых стимулов, чтобы избежать конфликтов и недовольства.

2. Повышение профессионального развития

Предоставление сотрудникам возможности для профессионального роста и развития также может служить мощным мотивационным фактором. Обучение, тренинги, участие в проектах и программы развития помогут сотрудникам чувствовать себя ценными и повысят их мотивацию.

3. Признание и поощрение

Признание за хорошую работу, поощрение и слова благодарности от руководства могут быть эффективным способом мотивировать персонал. Публичное признание успехов и достижений сотрудников создает атмосферу признания и уважения в коллективе.

4. Гибкий график работы и баланс между работой и личной жизнью

Предоставление сотрудникам возможности гибкого графика работы, возможности работать из дома, а также поддержка баланса между работой и личной жизнью способствует повышению мотивации и удовлетворенности персонала.

5. Участие сотрудников в принятии решений

Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений и предоставление возможности высказывать свое мнение может повысить их чувство принадлежности к компании, мотивацию и ответственность за результаты.

Мотивация персонала является важным фактором в успешной

деятельности организации. Эффективные методы мотивации, такие как финансовые стимулы, профессиональное развитие, признание, гибкий график и участие в принятии решений, могут помочь повысить производительность и удовлетворенность сотрудников. Важно разносторонне подходить к мотивации персонала, учитывая индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников, чтобы создать благоприятную и продуктивную рабочую среду.

Список литературы:

1. Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать // Управление персоналом. 2021. № 8. С. 19–25.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2022. 463 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. для вузов. М.: ИНФРА-М, 2021. 446 с.
4. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для вузов. М.: ИНФРА-М, 2022. 528 с.