

*Афанасьева Вера Сергеевна,  
магистрант кафедры экономики труда и управления персоналом  
Уральского государственного экономического университета  
РФ, г. Екатеринбурга*

## **ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:** В данной статье будут рассмотрены наиболее популярные методы мотивации персонала на предприятии, их отличия и особенности. Актуальность данной статьи обусловлена тем, что многие руководители российских предприятий уделяют внимание управлению производством, финансами, маркетингом, к сожалению, не уделяют должного внимания мотивации персонала.*

***Ключевые слова:** методы мотивации, материальная мотивация, нематериальная мотивации, стимулирование персонала, поощрение персонала.*

*Afanasyeva Vera Sergeevna  
Master's student of the Department of Labor  
Economics and Personnel Management Ural State Economic University  
RF, Yekaterinburg*

## **EFFECTIVE METHODS OF STAFF MOTIVATION**

***Abstract:** This article will discuss the most popular methods of personnel motivation in the enterprise, their differences and features. The relevance of this article is due to the fact that many managers of Russian enterprises pay attention to the management of production, finance, marketing, unfortunately, do not pay due attention to the motivation of personnel.*

*Keywords: methods of motivation, material motivation, non-material motivation, staff stimulation, staff encouragement.*

Нас сегодняшний день на предприятиях большое внимание уделяется управлению персоналом и мотивации. Персонал играет важнейшую роль в успешной работе организации. Это единый механизм, который должен работать как «часы», а каждый «винтик» в них должен четко и профессионально выполнять свою работу.

Однако персонал далеко не всегда выполняет свои прямые обязанности, бывает, что даже профессионалы не справляются с теми задачами, которые ставит перед ними начальство, например, из-за большой нагрузки, не всегда сотрудников удовлетворяет их положение на предприятии. Отсюда следует, что производительность труда персонала падает, а значит падают и показатели самого предприятия. Для того, чтобы избежать таких ситуаций, руководители задумались над повышением мотивации персонала в организации.

**Мотивация персонала** – один из способов повышения производительности труда. Мотивация персонала является одним из главных аспектов кадровой политики каждого предприятия, она должны быть непосредственно связана с целями организации, особенностями корпоративной культуры и долгосрочными планами. При подборе метода стимуляции для разных категорий сотрудников важно учитывать влияние этих индивидуальных операций на команду в целом. Выделяют два вида мотивации:

1. Материальная мотивация
2. Нематериальная мотивация

I. Материальная мотивация – это 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. Каждый работник знает, что чем больше и качественнее он выполняет свою работу, тем большее вознаграждение он получит, в этом и заключается принцип системы поощрения.

Б) Система штрафов – это метод мотивации, совершенно противоположный методу поощрения. В это случае, если работник выполняет свою работу не качественно, допускает серьезные нарушения или не выполняет поручение совсем, он наказывается штрафом, что в последствии стимулирует его работать лучше.

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

Как известно, наиболее распространенными причинами увольнения, становится причины, не связанные с финансовой стороной. Отсюда можно сделать вывод, чтобы избежать текучесть кадров, что приведет, непосредственно, к снижению качества работы и тем самым повлечет за собой снижение доходов компании, чтобы не обучать новым сотрудников, ведь на это уходит не мало времени и средств, нужно использовать и другие методы мотивации труда персонала, в том числе нематериальные.

Рассмотрим наиболее эффективные методы нематериальной мотивации. Выбор таких методов наиболее широк.

1. Карьерный рост. Каждый сотрудник знает, что если он будет добросовестно и ответственно относиться к своей работе, то ему непременно предложат повышение в должности, что означает более высокий социальный статус и увеличение возможностей дальнейшего профессионального развития.

2. Благоприятный климат в коллективе. Каждый сотрудник понимает, что дружный и сплоченный рабочий коллектив – это залог качественного выполнения работы, и, наоборот, разнозненный и конфликтный коллектив и климат, соответствующий данному коллективу, всегда выбивает из рабочего ритма.

3. Официальное трудоустройство и социальный пакет. Для каждого человека, который заинтересован в нахождении работы, немаловажно официальное трудоустройство, соблюдение трудового законодательства (нормированный рабочий день, отпуск и т.д.) и социальный пакет (обучение за счет компании, бесплатное питание, организация досуга, бесплатный проезд или оплата расходов на бензин и др.).

4. Культурные и спортивные мероприятия в коллективе. Организация корпоративных праздников, коллективных посещений различных концертов, спортивных соревнований, субботников, экскурсий и т.д. – это необходимые мероприятия, которые способствуют становлению благоприятного климата в коллективе, а также позволяют сотруднику компании хорошо расслабиться и отдохнуть.

5. Имидж компании. Работа в большой и популярной компании, с узнаваемым именем – это всегда престижно, поэтому это также является хорошей нематериальной мотивацией.

6. Обучение за счет компании. Многие компании в современном мире стремятся обучить своих сотрудников методам работы именно в данной компании, дать возможность научиться чему-то новому, повысить свою профессиональную квалификацию – это также является отличной нематериальной мотивацией.

7. Личная и публичная похвала руководителя. Данный метод мотивации очень действенен и им не стоит пренебрегать. Похвала либо в личной, либо в публичной форме служит хорошим мотивирующим фактором для повышения эффективности труда. Именно с целью похвалы во многих крупных компаниях существуют доски почета, соревнования на лучшего работника, которые размещаются не только на территории компании, но и на её сайте.

Выше перечислена только часть нематериальных мотивации персонала. Постоянно их спектр становится шире, появляются все более новые, более эффективные методы. В настоящее время не редкость, когда компания

предоставляет жилье своим сотрудникам или помогают в поиске, частично оплачивают аренду. Так же предлагают абонементы в тренажерные залы, фитнес-клубы, бассейны и даже курсы иностранных языков.

Естественно, любой работодатель должен выбирать нематериальные методы мотивации персонала, которые подходят к направлениям именно его бизнеса, к контингенту персонала и так далее.

Выбранные правильно методы мотивации, как материальной, так и нематериальной, позволят добиться максимальной отдачи и лояльности сотрудников компании.

### **Список литературы:**

1. Власова, Е. Система мотивации: как привлечь и удержать / Е. Власова, Т. Копачевская// Управление персоналом. 2018. № 8. С. 19–25.
2. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2016. 463 с.
3. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. для вузов. М.: ИНФРА-М, 2017. 446 с.
4. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2017. 528 с.