

Тихоненко Б.Б.

Студент магистратуры

Бодло Н.И.

Студент магистратуры

Научный руководитель: Горностаева Ж.В., к.э.н.

Донской государственный технический университет

ВИДЫ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Аннотация: В статье рассмотрены виды систем мотивации труда. Представлена характеристика внешней и внутренней мотивации. Изучена структура материальной и нематериальной мотивации.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, мотивация, способы мотивации, цели мотивации, потребности человека.

Tihonenko B.B.

Graduate student

Bodlo N.I.

Graduate student

Scientific adviser: Gornostaeva Zh.V., Ph.D.

Don State Technical University

TYPES OF MOTIVATION SYSTEMS AND LABOR STIMULATION

Abstract: The article discusses the types of labor motivation systems. The characteristic of external and internal motivation is presented. The structure of material and intangible motivation was studied.

Keywords: labor resources, motivation, motivation methods, motivation goals, human needs.

На сегодняшний день существует много различных способов и систем мотивации. Несмотря на разнообразие используемых механизмов, следует сделать акцент на нематериальных способах мотивации персонала. Именно они позволяют обеспечить максимально длительный эффект от использования инструментов мотивации на предприятии.

В научной литературе чаще всего выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию персонала. Их характеристика приведена в таблице 1 [1].

Таблица 1. – Характеристика внешней и внутренней мотивации персонала

Тип мотивации	Краткое описание
Внутренняя	Внутренняя мотивация персонала базируется на определенном психологическом состоянии индивида, когда сам работник обладает определенными личностными компетенциями, позволяющими ему эффективно работать без воздействия со стороны руководства или коллег. Внутренней мотивации персонала должна отводиться ведущая роль при формировании системы стимулирования труда
Внешняя	Внешняя мотивация персонала базируется на административном воздействии со стороны руководства для побуждения линейного сотрудника качественно выполнять возложенные на него обязанности. Может быть реализована как за счет позитивных, так и негативных методов (премия или штраф и т.д.).

Как правило, трудовая деятельность работника складывается под воздействием внутренней и внешней мотивации труда, что позволяет обеспечить желаемый результат. Специалисты в области управления

персоналом выделяют два вида мотивации: материальная и нематериальная, их характеристика представлена на рисунке 1.

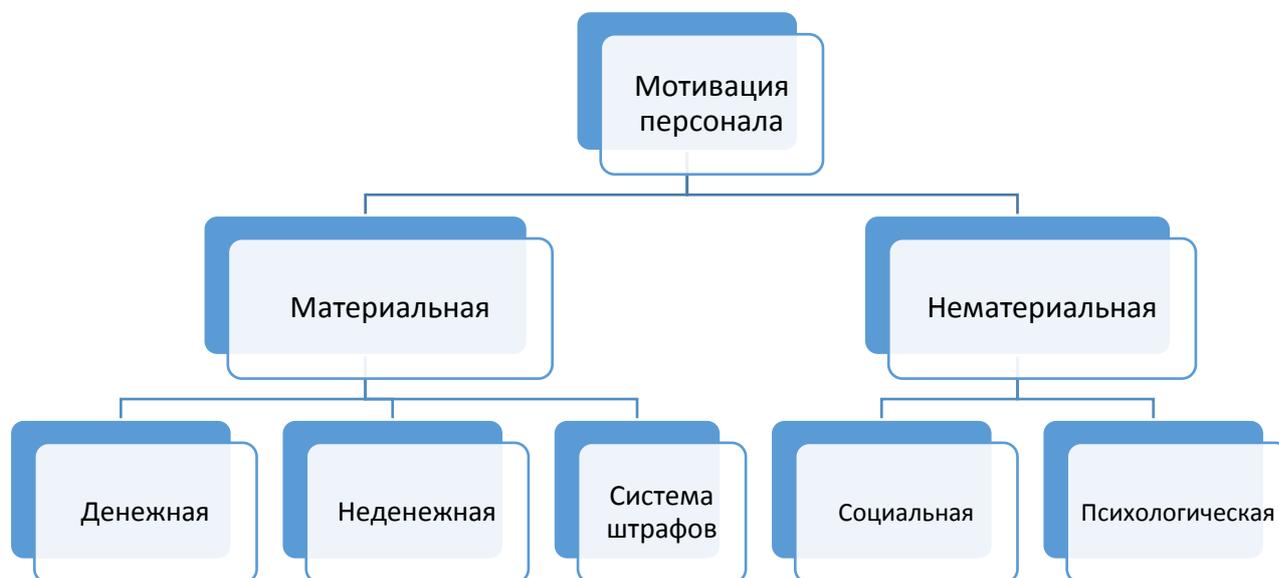


Рисунок 1 – Характеристика материальной и нематериальной мотивации персонала

Основу денежной мотивации составляют прямые выплаты работникам предприятия за выполнение трудовых обязанностей, качество их работы, профессиональную квалификацию и др. Данный вид мотивации базируется на инструментах, которые напрямую связаны с результатами работы конкретного сотрудника компании. В связи с этим, выделяют несколько элементов денежной мотивации персонала:

- заработная плата (в качестве мотива выступает ее размер и вероятность повышения в будущем);
- премии за выполнение показателей или доплаты за квалификацию (разрядность, категория и т. д.);
- переменная часть зарплаты в виде доли от объема выпуска или реализации продукции;

- разовые выплаты и премии (например, за победу в конкурсе профессионального мастерства и др.);
- выплаты из прибыли, дополнительное страхование и др.

В целях неденежного стимулирования персонала чаще всего используют инструменты, направленные на повышение лояльности работников к предприятию. К ним можно отнести полный социальный пакет, возможность оплаты санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, материальная поддержка молодых специалистов и др.

К элементам системы денежной мотивации персонала относят систему штрафов, которая нацелена на то, чтобы стимулировать сотрудников компании к повышению производительности и качества труда [2].

Аналитики рекрутингового портала Head Hunter, сходятся во мнении, что систему штрафов чаще используют в тех компаниях, где работники выполняют низкоквалифицированный труд. Это предприятия сферы обслуживания: гостиницы, предприятия розничной торговли и т.д. Если руководство предприятия принимает управленческое решение о введении системы штрафов, то необходимо, чтобы штрафная политика учитывала индивидуальные показатели, а не командные. В данном случае, каждый работник компании будет четко понимать, за какие ошибки его наказывают, и постарается не допускать их впредь.

По данным рекрутингового портала Head Hunter чаще всего штраф назначают за опоздание на работу, невыполнение возложенных задач в срок, за жалобы со стороны клиентов заведения, использование Интернета вне рабочих целей и беспорядок на рабочем месте [3].

Согласно теории А. Маслоу высокая оплата труда покрывает лишь низшие потребности человека. Поэтому денежная мотивация, как правило, имеет краткосрочный эффект. Для того, чтобы система стимулирования труда работала в полной мере, необходимо включить в ее состав различные инструменты нематериальной мотивации персонала, которые

апеллируют к высшим потребностям человека. Основные цели нематериальной мотивации персонала представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Основные цели нематериальной мотивации персонала

Способы нематериальной мотивации персонала представлены на рисунке 3.

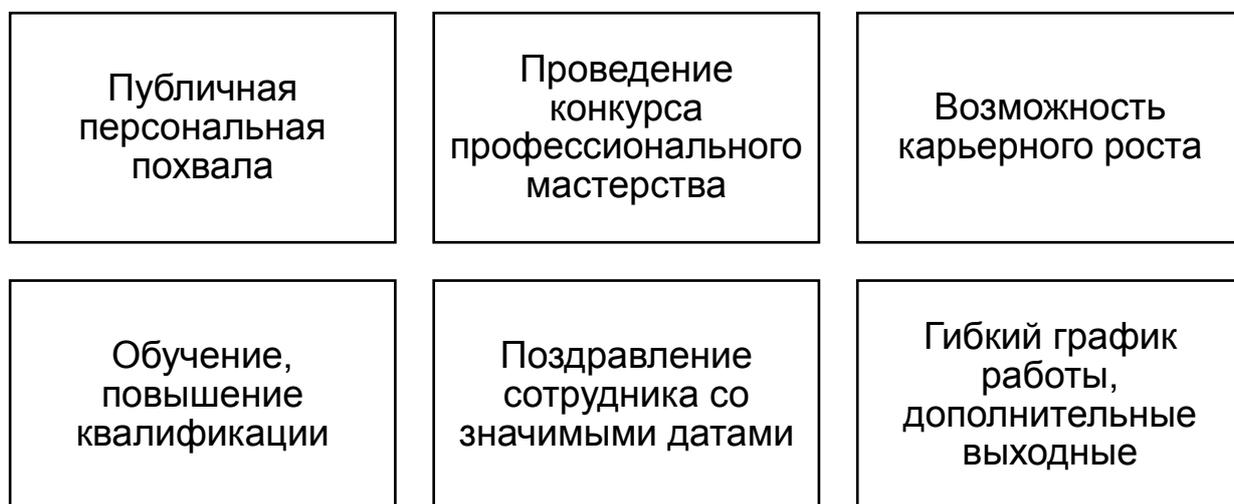


Рисунок 3 – Способы нематериальной мотивации персонала

На наш взгляд, наиболее оправданным для современной компании будет использование сразу нескольких инструментов мотивации, с учетом мотивационного профиля сотрудников.

Проблема обеспечения высокой мотивации персонала на протяжении последних лет является актуальной для различных российских предприятий. Каждый руководитель стремится к тому, чтобы его подчиненные на высоком уровне выполняли свои трудовые обязанности. Готовность и желание работников качественно выполнять свою работу является одним из базовых аспектов, от которого в итоге зависит эффективность деятельности всего предприятия.

Использованные источники:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с.

2. Стукова, Ю. Е. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом организации / Ю. Е. Стукова, Е. О. Букарева. // Молодой ученый. — 2019. — № 15 (149). — С. 476-478. — URL: <https://moluch.ru/archive/149/42314/> (дата обращения: 14.01.2022)

3. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 365 с.