

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Третьякова Е.А., Кульбацкий А.В.

Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Республика Беларусь

В современной экономической среде эффективность персонала является одним из главных приоритетов для руководителей всех уровней. Разработка и внедрение эффективной системы мотивации и стимулирования труда позволяет работодателям достигать стратегических целей и реализовывать планы развития, а также способствует удовлетворенности сотрудников своей профессиональной деятельностью.

Мотивация рассматривается как внутренний процесс, побуждающий человека к действиям, направленным на достижение определенных целей. С точки зрения трудовой деятельности — это может проявляться в стремлении к карьерному росту, повышению квалификации или достижению высоких производственных показателей. Стимулирование же предполагает использование внешних факторов, таких как вознаграждения и льготы, которые усиливают мотивацию сотрудников и направляют их усилия в нужное русло.

Классические теории мотивации, такие как пирамида потребностей Абрахама Маслоу, выделяют несколько уровней потребностей — от базовых физиологических до высших потребностей в самореализации и самовыражении. Согласно данной теории, пока не удовлетворены нижние уровни потребностей, человек не будет стремиться к более высоким.

Теория мотивации двух факторов Герцберга акцентирует внимание на том, что для достижения высокой степени удовлетворенности сотрудников необходимо учитывать две группы факторов: гигиенические и мотивационные. К первой группе факторов относятся высокая заработная плата, удобный график работы, наличие комфортных условий на рабочем месте, политика компании и нормальные отношения с коллегами и начальством. Данные факторы обеспечивают минимально удовлетворительное состояние, необходимое для того, чтобы сотрудник мог сосредоточиться на выполнении своих обязанностей. Однако их наличие само по себе не приводит к высокой мотивации или вовлеченности в работу. Мотивационные факторы, в свою очередь, связаны с содержанием работы и тем, как человек воспринимает свои достижения. К таким факторам относятся возможность роста и развития, признание, интерес к работе и чувство выполнения важной миссии. Когда эти факторы присутствуют, сотрудник чувствует удовлетворение и мотивацию. Соответственно, для того, чтобы повысить удовлетворенность и мотивацию сотрудников, важно не только обеспечивать хорошие условия труда, но и давать возможность расти, развиваться и получать удовольствие от своей работы.

Системный подход к стимулированию труда позволяет организациям не только повысить производительность, но и создать благоприятный климат в коллективе. Это, в свою очередь, способствует удержанию кадров, поддержанию их мотивации и вовлеченности в деятельности предприятия. В связи с этим материальное и нематериальное стимулирование представляют собой две взаимодополняющие стратегии, каждая из которых обладает своими специфическими особенностями и преимуществами.

Руководителям стоит помнить, что мотивация не остается неизменной и со временем падает. Для того, чтобы уровень мотивации рос или оставался высоким, руководству необходимо постоянно заниматься вопросами материального и нематериального стимулирования труда.

Также руководству стоит учитывать тот факт, что разным людям нужна разная мотивация. То, что мотивирует одного человека, может не иметь никакого эффекта на другого. Индивидуальный подход позволяет учитывать эти различия и находить оптимальные методы мотивации для каждого сотрудника.

Еще одним важным аспектом в области стимулирования труда персонала является понимание руководством того, что поощрения, которые даются всем сотрудникам одинаково, незначительно влияют на мотивацию. Когда все получают одинаковые бонусы, премии или льготы, это может привести к снижению мотивации. Сотрудники могут чувствовать, что их индивидуальные усилия, достижения и уникальные качества не учитываются, что снижает их заинтересованность [1].

Материальное стимулирование труда охватывает те методы и подходы, которые основываются на предоставлении работникам денежных вознаграждений за их труд. К таким мерам относятся заработная плата, премии, надбавки и бонусы. При этом важно не только установить конкурентный уровень заработной платы, но и обеспечить её прозрачное и справедливое распределение. Это способствует укреплению доверия сотрудников к работодателю. Материальное стимулирование чаще всего эффективно для выполнения рутинных задач, где конкретные финансовые вознаграждения могут служить мощным мотиватором.

Однако в условиях современной конкуренции на рынке труда необходимо учитывать и нематериальные аспекты стимулирования. К ним относятся факторы, повышающие внутреннюю мотивацию сотрудников, такие как признание достижений, возможности для профессионального роста и карьерного развития, формирование благоприятной корпоративной культуры, рабочей обстановки и условий для самовыражения. Обратная связь от руководства, участие в принятии решений, улучшение условий труда и развитие командного духа также способствуют повышению удовлетворенности сотрудников и их вовлеченности в работу [2].

Современные исследования демонстрируют существенное влияние нематериальных факторов на формирование морально-психологического климата в коллективе и повышение общей эффективности труда. Сотрудники, ощущающие свою ценность для компании и имеющие возможности профессионального роста и самореализации, как правило, проявляют большую преданность и лояльность, что способствует снижению текучести кадров и приводит к оптимизации расходов на поиск и обучение новых сотрудников.

Таким образом, для достижения наилучших результатов в области управляемости персоналом важно использовать как материальные, так и нематериальные методы стимулирования труда. Однако баланс между материальным и нематериальным стимулированием должен быть адаптирован к специфике компании, ее стратегии развития и меняющимся условиям как внутренней, так и внешней среды. Это требует проведения систематического анализа и регулярной корректировки подходов.

Список использованных источников

1 Родионова, Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 279 с.

2 Дайновский, Ю. А. 505 приемов бизнеса: маркетинг, менеджмент, реклама, торговля, производство, налоги, стимулирование труда / Ю.А. Дайновский. - М.: А.С.К., 2021. - 272 с.