

УДК 332.12

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ

**Довыдова О. Г., магистр экон. наук, ст. преподаватель,
Ширвель В. А., студент**
*Белорусский государственный экономический университет
Минск, Республика Беларусь*

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные методы мотивации труда персонала, их классификация и характеристики, а также влияние на эффективность работы предприятия.

Ключевые слова: мотивация труда, персонал, методы, эффективность.

Мотивация сотрудников играет ключевую роль в развитии любой компании. От уровня вовлеченности и заинтересованности персонала зависят производительность, качество продукции или услуг, а также общий успех бизнеса. Если мотивация выстроена неправильно или ей не уделяется должного внимания, сотрудники могут быстро утрачивать интерес к работе, что скажется на их результативности и лояльности.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних стимулов, побуждающих человека к определенным действиям. В контексте работы под мотивацией труда понимают те факторы, которые влияют на желание сотрудника выполнять свои обязанности качественно, вовремя и с максимальной самоотдачей.

Виды мотивации сотрудников разделяют на материальные и нематериальные, а также внешние и внутренние. Разберем, чем они различаются и какие методы входят в каждую категорию.

Материальная и нематериальная мотивация. Материальная непосредственно влияет на доход сотрудника, а нематериальная не связана с заработком.

Материальная мотивация включает все способы стимулирования деньгами: ежемесячные премии, годовые бонусы, проценты с про-

даж, разовые выплаты за успешный проект. Причем это обязательно «живые» деньги, некоторые компании предоставляют работникам скидки на покупку собственной продукции.

Нематериальная мотивация улучшает условия труда, помогает сотрудникам расти профессионально или компенсирует часть повседневных затрат. Вот какие методы относятся к этой категории:

- дополнительное медицинское страхование;
- корпоративное питание;
- оплата абонементов в фитнес;
- компенсация проезда в общественном транспорте, расходов на бензин и мобильную связь;
- корпоративные праздники и встречи с коллегами из других филиалов или городов;
- обучение и повышение квалификации за счет компании.

Нематериальная мотивация может быть направлена не только на самого работника, но и на его семью. Например, некоторые компании помогают получить места в детском саду, дарят подарки детям к Новому году, финансируют льготную ипотеку, организуют отдых и лечение сотрудников и их семей за счет работодателя.

Внешняя и внутренняя мотивация. Первая связана с внешними факторами: улучшением благосостояния, повышением социального статуса, продвижением в карьере и признанием профессиональных заслуг. При этом стимулы не всегда могут быть позитивными – часто сотрудников мотивирует избегание проблем. Например, человек приходит на работу вовремя, чтобы не получить штраф за опоздание. Контролирует качество услуг, чтобы не сталкиваться с претензиями клиентов.

Внутренняя мотивация сотрудников – это личные амбиции и стремления, которые не связаны с материальной выгодой. Людей стимулирует желание развиваться в профессии или получить ценный опыт. Например, мотивированные специалисты часто берутся за экспериментальные проекты, потому что им интересно решать нестандартные задачи. Денежное вознаграждение при этом не играет ключевой роли.

Те или иные методы, которые лучше всего мотивируют сотрудников, зависят от их индивидуальных особенностей. Например, сотрудники, которым сложно совмещать семью и работу, могут быть мотивированы трудиться на предприятии возможностью работать из дома. Молодых специалистов мотивирует дальнейшее обучение. На произ-

водстве может быть предусмотрена специальная премия за особо высокие показатели. Некоторые методы работают сразу, другие успешны в долгосрочной перспективе.

Множество методов мотивации можно объединить в 3 группы: экономические, социально-психологические и организационные (таблица 1).

Таблица 1 – Основные методы мотивации персонала

Методы мотивации	Элементы
Экономические методы	Основная заработная плата; доплаты (за стаж работы, за совмещение профессий, за опасные условия труда и т. д.); вознаграждения; предоставление служебного автомобиля; возможность пользоваться социальными учреждениями предприятия; предоставление различных льгот сотрудникам и многие другие
Социально-психологические методы	Создание и поддержка положительного, комфортного психологического климата в коллективе; создание системы развития персонала (организация обучения, переподготовки, повышения квалификации); развитие в сотрудниках инициативы и ответственности за счет признания заслуг и похвалы (лично руководителем или на церемониях награждения) и т. д.
Организационные методы	Вовлечение сотрудников в управление предприятием (может проявляться в предоставлении сотрудникам прав голоса при решении некоторых вопросов, вовлечении в процессы творческих поисков новых идей); возможность профессионального и должностного роста и т. д.

Чтобы мотивация стала системной и непрерывной, необходимо внедрить единый подход, в котором четко распределены роли и ответственность:

– HR-отдел отвечает за разработку и контроль мотивационных программ, а также анализ результатов;

– руководители подразделений непосредственно работают с командами, внедряют конкретные инструменты, собирают обратную связь;

– топ-менеджмент формирует стратегическое видение, выделяет бюджеты и ключевые приоритеты (например, внедрение OKR, использование геймификации для обучения).

Среди популярных инструментов и стратегий управления мотивацией можно выделить:

– **Геймификация:** превращение рабочих задач в формат игры (уровни, баллы, награды).

– **OKR (Objectives and Key Results):** четкая постановка целей и измеримых результатов, позволяющая каждому сотруднику видеть взаимосвязь своих усилий с общими целями компании.

– **Коммуникационные платформы и корпоративные порталы:** для прозрачного обмена информацией и открытого признания успехов.

Системная и продуманная мотивация персонала – один из важнейших факторов успеха компании. Это не разовая акция, а непрерывный процесс, требующий внимания к деталям и гибкости. Руководителям и HR-специалистам необходимо регулярно анализировать ситуацию, отслеживать уровень удовлетворенности и вовлеченности, корректировать мотивационные программы.

В итоге грамотно выстроенная система мотивации помогает удерживать талантливых сотрудников, повышает производительность, укрепляет корпоративную культуру и способствует развитию всего бизнеса.

Список использованных источников

1. Зверева, Е. В. Анализ системы мотивации труда как инструмент эффективности использования персонала / Е. В. Зверева // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 87-4. – С. 54–57.

2. Минева, О. К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / О. К. Минева. – 2-е изд. перераб. и дополн. – М. : Инфра-М, 2023. – 273 с.

3. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2023. – 399 с.

4. Николаев, А. А. Мотивация эффективной управленческой деятельности: монография / А. А. Николаев. – М. : Прометей, 2020. – 225 с.