

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

З. В. Курицына

студент кафедры менеджмента и общегуманитарных дисциплин, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Липецк, Россия, e-mail: zlata200010@mail.ru

Научный руководитель: Т. Ю. Исмаилова

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и общегуманитарных дисциплин, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Липецк, Россия, e-mail: ismailova-ty@mail.ru

В статье рассматриваются современные методы мотивации, которые основываются не только на материальной составляющей, но и на нематериальной. Поясняется актуальность мотивирования сотрудников при цифровой экономике, в которой каждая компания стремится привлечь высококвалифицированных специалистов для наиболее эффективной работы и для развития бизнеса. Делается вывод о необходимости всесторонней мотивации сотрудников с целью конкурентоспособного привлечения специалистов для работы в компании.

Ключевые слова: цифровая экономика; мотивация; современные методы мотивации.

MODERN METHODS OF STAFF MOTIVATION

Z. V. Kuritsyna

Student of the Department of Management and General Humanitarian Disciplines, Financial University under the Government of the Russian Federation, Lipetsk, Russia, e-mail: zlata200010@mail.ru

Supervisor: T. Yu. Ismailova

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management and General Humanitarian Disciplines, Financial University under the Government of the Russian Federation, Lipetsk, Russia, e-mail: ismailova-ty@mail.ru

The article discusses modern methods of motivation, which are based not only on the material component, but also on the intangible. The relevance of motivating employees in the digital economy is explained, in which each company strives to attract highly qualified specialists for the most effective work and for business development. The conclusion is

made about the need for comprehensive motivation of employees in order to competitively attract specialists to work in the company.

Keywords: digital economy; motivation; modern methods of motivation.

Для каждой организации одной из главных задач является оптимальное и эффективное формирование штата сотрудников для успешной работы. Исходя из этого, все организации сталкиваются с необходимостью мотивации своих сотрудников, чтобы каждый человек работал наиболее продуктивно, чтобы не возникало сильной текучести кадров, а также, чтобы формировалась сильная команда, которая была бы заинтересована в работе и развитии бизнеса.

При цифровизации новшества вводятся в нашу жизнь с большой скоростью. Благодаря современным технологиям люди могут уйти во фриланс, работать удаленно, а также самостоятельно распоряжаться своим рабочим временем, что позволяет работать в нескольких компаниях и успешно выполнять свои функции.

Система мотивации труда во многом зависит именно от сферы деятельности. Все чаще компании сталкиваются с необходимостью создания такой системы мотивации, которая действовала бы эффективно, охватывала большую часть сотрудников, а также была бы конкурентоспособной.

Так, в IT-сфере требуется бороться за каждого квалифицированного специалиста, которого в любой момент могут переманить конкуренты. В этом случае, если сосредоточиться только на материальной стороне мотивации, то никаких средств не хватит, ведь заработные платы в данной сфере и так являются самыми высокими на рынке. Зато можно подключать другие методы: выяснять, чего не хватает сотруднику в условиях труда, какой режим работы удобнее, какие проекты интереснее [2].

Мотивировать поведение персонала означает уметь понимать и воспринимать внутренние потребности работника, системы и побуждать людей к сознательному самостоятельному выбору действий по удовлетворению потребностей и достижению личных и коллективных целей [3]. Именно поэтому руководителям в современном мире необходимо выявлять потребности коллектива и стараться всесторонне их мотивировать, чтобы специалисты хотели работать и развиваться в компании.

Рассмотрим современные методы мотивации персонала.

1) Привлечение сотрудников к написанию плана своего развития. Обычно сотрудники компаний ожидают, что руководитель или специалист по персоналу собственноручно составят план развития для каждого сотрудника, однако существует такая практика, в которой каждый работник сам участвует в личном плане развития. Так он дает понять, в какую

сторону хочет двигаться в профессиональном плане, а также чувствует свою причастность к компании, объясняя, как тот или иной курс, тренинг и так далее отразится не только на личных профессиональных компетенциях, но и поможет компании в ее процветании.

2) Регулярное поощрение не только профессиональных, но и личных достижений сотрудников. Каждому человеку важно чувствовать себя значимым. Поощрение является хорошим стимулом для достижения поставленных целей. Также существует практика поощрений сотрудников за личные (нерабочие) достижения. В цифровой экономике изменения происходят стремительно и охватывают многие сферы. Никто не знает, какой навык понадобится завтра, а какое знание пригодится для решения той или иной задачи послезавтра.

3) Вовлечение сотрудников в выбор поощрения для себя. Так, не будет возникать претензий к какому-то поощрительному сертификату, например, или к предоставлению абонементу и т. д. Отличившиеся сотрудники сами определяют, какой «приз» они получают по достижению высоких результатов.

4) У сотрудников есть доля в бизнесе. Как правило, это используется для топ-менеджеров, которые непосредственно участвуют в достижении прибыли. Имея долю, они получают дополнительную мотивацию, поскольку получают не только свой оклад, но и повышенную прибыль с доли. Если человек особенно хорошо трудится, то он может получить больше акций. В любой момент акциями можно распорядиться по своему усмотрению [1].

5) Оптимальный психологический климат. Для сотрудников важен коллектив, его сплоченность. Поэтому организации часто используют тимбилдинг, организуют различные неформальные мероприятия, а также создают комфортные условия для работы каждого подчиненного.

Таким образом, современная мотивация нацелена на взаимодействие со своими сотрудниками. Все чаще в цифровой экономике используются методы нематериальной мотивации и всестороннее привлечение сотрудников к работе, нацеленное на конкретный результат. Материальная мотивация все также имеет существенный вес, но благодаря многообразию деятельности, а также высокой конкуренции, потенциальные сотрудники уже смотрят не только на материальную составляющую, но и на организационную культуру в целом. Человеку должно быть интересно в организации, психологический климат должен также способствовать продуктивной работе. В современном мире организации не только предоставляют трудовые места, но и всесторонне развивают сотрудников, тем самым затягивая их в бизнес-процессы, заинтересовывают их в личном развитии и совершенствовании профессиональных навыков.

Библиографические ссылки

1. 12 современных методов мотивации персонала, которые в России пока не применяют [Электронный ресурс]. URL: <https://www.topfactor.pro/blog/sovremennaya-motivatsiya-personala-12-idey-kotorye-vy-tochno-otsenite-istochnik-https-www-gd-ru-arti/> (дата обращения: 22.09.2023).

2. Как построить систему мотивации персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://practicum.yandex.ru/blog/motivaciya-personala/#vidy-i-sposoby-motivacii> (дата обращения: 21.09.2023.)

3. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. URL: https://studbooks.net/1518186/menedzhment/motivatsiya_personala (дата обращения: 21.09.2023).