

УДК 331.101.3

***СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДОВ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
ТРУДА: ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОГО ПОДХОДА ДЛЯ ВАШЕЙ
КОМПАНИИ***

Saak S.V.

студент

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

Россия, Москва¹

Аннотация: Статья проводит сравнительный анализ методов системы мотивации труда и рассматривает выбор оптимального подхода для компании. Описываются три основных метода: финансовая мотивация, нематериальная мотивация и комбинированная система. Подчеркивается важность анализа потребностей и предпочтений сотрудников при выборе подхода к мотивации.

Ключевые слова: Система мотивации труда, сравнительный анализ, оптимальный подход, финансовая мотивация, нематериальная мотивация, комбинированная система, анализ потребностей, предпочтения сотрудников.

***COMPARATIVE ANALYSIS OF THE METHODS OF THE LABOR
MOTIVATION SYSTEM: CHOOSING THE OPTIMAL APPROACH FOR
YOUR COMPANY***

Saak S.V.,

student

Russian State Social University

Moscow, Russia

¹ *Научный руководитель-Дятлова Ольга Викторовна- кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и статистики ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»*

Abstract: The article conducts a comparative analysis of the methods of the labor motivation system and considers the choice of the optimal approach for the company. Three main methods are described: financial motivation, non-material motivation and a combined system. The importance of analyzing the needs and preferences of employees when choosing an approach to motivation is emphasized.

Keywords: Labor motivation system, comparative analysis, optimal approach, financial motivation, intangible motivation, combined system, needs analysis, employee preferences.

Введение

Система мотивации труда является одним из ключевых аспектов успешного функционирования любой компании. Несмотря на то, что каждая организация имеет свои особенности и требования, можно выделить ряд методов, которые считаются наиболее эффективными и популярными.

Методы системы мотивации труда

Первым методом является финансовая мотивация. Этот подход основан на предоставлении сотрудникам материального вознаграждения за достижение поставленных целей и результатов. Финансовая мотивация может выражаться в виде денежных премий, бонусов, повышения зарплаты или доли в прибыли компании. Преимущество этого подхода заключается в том, что он прост и понятен для всех сотрудников, а также стимулирует их к улучшению результатов работы. [1] Однако, финансовая мотивация может не всегда быть эффективной, особенно если сотрудники уже получают достаточно высокую заработную плату, и им не так важно повышение ее размера. Также финансовая мотивация может быть не всегда более важной для сотрудников, чем другие аспекты работы, такие как удовлетворение от выполнения задач, возможность развития и роста, уважение коллег и руководства. Другим минусом финансовой мотивации является то, что она может создать

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

атмосферу конкуренции и эгоизма среди сотрудников, вместо сотрудничества и командной работы. Кроме того, финансовая мотивация может быть недостаточной для вдохновения сотрудников на более долгосрочные цели и невозможностью финансово вознаградить достижение таких целей.

Второй метод - нематериальная мотивация. Он предусматривает использование нефинансовых способов стимулирования сотрудников, таких как поощрение, благодарность, возможность профессионального роста и развития, осуществление интересных и разнообразных задач. Этот подход особенно важен для молодых сотрудников, которые ценят свои возможности для роста и развития, а также оценку своей работы со стороны руководства. Нематериальная мотивация обладает тем преимуществом, что она помогает создать благоприятную корпоративную культуру, что в свою очередь выводит на новый уровень эффективность и производительность работы всей команды. [2] Данный подход основан на том, чтобы показать сотрудникам, что их работа ценна и оказывать им признание и поощрение за их достижения и вклад в работу. Это может быть выражено в виде словесных похвал, благодарностей, наград и сертификатов признания, повышением статуса или предоставлением новых возможностей и ответственности. Преимущество такого подхода заключается в том, что он позволяет создать положительную рабочую атмосферу, укрепляет чувство принадлежности к коллективу и повышает мотивацию сотрудников. Однако, этот подход может быть сложным в реализации, если руководство компании не уделяет должного внимания и приоритета признанию и поощрению. Также, признание и поощрение не всегда могут компенсировать недостаток материального вознаграждения или карьерных перспектив.

Третий метод – комбинированная система мотивации. Он предусматривает использование как финансовых, так и нематериальных стимулов. Комбинированная система мотивации обеспечивает максимальный

эффект и дает возможность учесть потребности разных сотрудников. Некоторым будет важнее финансовое вознаграждение, другим – развитие и продвижение по карьерной лестнице, кто-то ценит удовлетворение со стороны команды и признание своих достижений. [3] Этот подход основан на предоставлении сотрудникам возможности обучения, развития и роста в рамках работы. Сотрудникам предоставляется доступ к тренингам, семинарам, курсам, программам обучения, которые помогают им развиваться как профессионалы и расширять свои навыки. Этот метод мотивации позволяет сотрудникам учиться и развиваться, чувствовать себя более компетентными и уверенными в своих возможностях, а также повышает удовлетворение от работы. Однако, не все сотрудники могут быть заинтересованы в такой возможности или иметь достаточно времени и ресурсов для обучения. Также, если компания не предоставляет достаточной поддержки и ресурсов для обучения, этот метод мотивации может оказаться недостаточным и неэффективным.

Оптимальный подход для компании

Выбор оптимального подхода для вашей компании зависит от вашей бизнес-модели, отрасли, в которой вы работаете, а также от предпочтений и ожиданий ваших сотрудников. [4] Важно провести анализ и определить, что именно стимулирует вашу команду на достижение лучших результатов и обеспечивает удовлетворение их труда. В целом, эффективность каждого метода мотивации будет зависеть от контекста и особенностей компании и ее сотрудников. Комбинация различных методов мотивации и гибкий подход к их использованию могут помочь достичь наилучших результатов в мотивации сотрудников.

Например, для компании в сфере информационных технологий может быть важным предоставление сотрудникам возможности постоянного обучения и развития, а также интересные и сложные проекты. В то же время, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

для компании в сфере производства и бизнеса может быть более важным финансовое вознаграждение и бонусы за достижение высоких показателей.

Для компании в сфере информационных технологий, предоставление сотрудникам постоянной возможности обучения и развития является важным фактором. Быстрый темп развития технологий и постоянные инновации требуют от сотрудников постоянного обновления знаний и умений. Поэтому, компания может вкладывать ресурсы в проведение технических тренингов, курсов и сертификаций, и предоставлять сотрудникам доступ к онлайн-платформам для самообразования. Также, компания может организовывать внутренние митапы и конференции, где сотрудники имеют возможность делиться своими знаниями и опытом с коллегами.

Для такой компании также важно предоставление интересных и сложных проектов сотрудникам. Это помогает им усилить свои навыки и создает стимул для продолжения развития. Компания может регулярно анализировать интересы и предпочтения сотрудников, чтобы определить наиболее подходящие проекты. Также, компания может предоставлять возможность для сотрудников участвовать в различных международных или индустриальных конкурсах и выставках, что будет способствовать их профессиональному росту и приобретению новых знакомств.

Для компании в сфере производства и бизнеса, финансовое вознаграждение становится более важным фактором. Такие компании могут предлагать сотрудникам высокие зарплаты и бонусы за достижение высоких показателей. Фокус компании может быть на установлении и достижении конкретных целей и показателей производства или продаж, и поощрение сотрудников, которые вносят вклад в достижение этих целей. Компания также может предоставлять возможности для внутреннего продвижения и карьерного роста, что будет являться дополнительной мотивацией для сотрудников.

Более того, важность других факторов таких как рабочая атмосфера, эргономические условия, гибкий график работы и возможность работы из дома могут также быть актуальными для обоих типов компаний. [5] Общая ключевая черта в настоящий момент – это стремление предоставить сотрудникам оптимальные условия для работы и развития, которые отражают последние тренды в мире бизнеса и соответствуют потребностям сотрудников.

Заключение

Система мотивации труда играет важную роль в успешности вашей компании. Выбор оптимального подхода зависит от особенностей вашего бизнеса и предпочтений сотрудников. Комбинированная система, которая сочетает в себе финансовые и нематериальные стимулы, часто оказывается наиболее эффективной. Важно постоянно анализировать и улучшать систему мотивации, чтобы она соответствовала потребностям команды и способствовала ее росту и развитию.

Библиографический список

1. Баташева М.А., Баташева Э.А. К вопросу о методах подбора персонала // Вестник науки и образования. 2020. №12 (24). С. 40-44.
2. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. – С. 50-53.
3. Волкова М.В., Ладыгина Е.С. Наем и отбор сотрудников в организацию: особенности работы отдела по персоналу // Общество: политика, экономика, право. 2019. №3. С. 73-75.
4. Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая,

А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т.
– Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.

5. Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А.
6. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск:

© Саак С.В, 2024

Оригинальность 79%