

**УДК 331.101.3**

**Мотивирование и стимулирование персонала как метод  
воздействия на мотивацию человека**

*Соколова А.В.*

*Студентка магистратуры*

*Шарапова В.М.*

*Доктор экономических наук, профессор*

*ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет,*

*e-mail: [allasokolova88@gmail.com](mailto:allasokolova88@gmail.com)*

*Россия, Екатеринбург*

Мотивацию персонала следует рассматривать как материальную, так и нематериальную. Материальная мотивация это получение работником определенных материальных благ, выраженных как в денежном выражении, так и в виде материальных объектов, услуг и др. Мотивация такого вида применяется для отдельного сотрудника, а также и для групп сотрудников, достаточно редко применяется на уровне мотивации всего коллектива, ввиду малой эффективности.

Направление нематериальной мотивации - это получение сотрудниками эмоциональных выгод, для повышения самооценки, психологического комфорта, гордости за свой труд, и другие. Нематериальная мотивация персонала наиболее часто применяется на уровне мотивации коллектива всей организации, позволяя чувствовать каждому работнику причастность к организации.

По воздействию на персонал, мотивация может быть как внешней, так и внутренней.

Внешняя мотивация предусматривает воздействие, для получения результата - либо вознаграждение, либо наказание.

Внутренняя мотивация это стремление персонала для достижения определенного результата, получения удовлетворения или удовольствия.

Задачами внешней мотивации персонала выступает стимулирование и развитие внутренней мотивации сотрудников.

Существуют различные подходы к мотивации [1].

Системный подход.

Мотивация является значимым элементом системы, призванным обеспечивать реализацию стратегии компании. Основная задача – согласование целей компании и целей сотрудников как элементов системы управления.

Функциональный подход.

Мотивационная функция – одна из ключевых в функциональном подходе, обеспечивающем реализацию всех элементов: от обозначения потребности в персонале до непосредственного сохранения сотрудников и их стимулирования.

Процессный подход.

Мотивация как процесс ориентируется строго на цели и задачи компании, сотрудники являются ресурсом, который обеспечивает реализацию процессов. Основная задача мотивационной политики – поддерживать персонал в активном «рабочем состоянии», часто финансовыми средствами.

Ситуационный подход. Мотивационная политика также обладает ситуационным подходом: решение вопросов мотивации и стимулирования осуществляется исходя из ситуации. Оперативно оцениваются потребности, квалификация, мотивированность персонала, и при возникновении проблемных моментов осуществляется воздействие со стороны руководства.

Клиентоориентированный подход. Он оказывает влияние на персонал организации, при выстраивании отношения с клиентами, создает имидж компании» [5,6]. Заинтересованность в этом случае в лояльности к организации и вовлеченности сотрудников к высокой мотивированности на взаимодействие с клиентами [3,4].

Важную роль в деятельности персонала играют такие понятия, как мотивация и стимулирование.

Мотивация и стимулирование – это процессы удовлетворения физиологической, психологической или социальной потребности, которые активизируют поведение и создают побуждение, направленное на достижение определенного вознаграждения посредством трудовой деятельности [7,9].

Мотивирование и стимулирование персонала, являются методами воздействия на мотивацию человека и отличаются по своему содержанию. Мотивирование персонала к трудовой деятельности является широким понятием, и включает в себя стимулирование, как инструмент управления.

Мотивирование – это процесс воздействия на человека или группу людей в целях изменения структуры мотивации, т.е. ценностных ориентаций и потребностей, формирование необходимых мотивов и развитие его трудового потенциала.

Стимулирование является инструментом управления мотивацией человека, через внешнее побуждение работника к активности, предоставляя различные блага, для удовлетворения человеческих потребностей. Механизм стимулирования усиливает воздействие имеющихся мотивов человека, усиливая их [3,8].

Мотивация персонала и система стимулирования труда способствуют повышению производительности труда работников. Материальное вознаграждение сотрудников рассчитывается по результатам работы предприятия.

Таким образом, управление персоналом представляет собой особый вид деятельности и человеческих отношений, который требует выполнения определенных специфических функций и наличия специальных знаний и качеств у тех специалистов, которые занимаются этой деятельностью.

Персонал представляет собой совокупность всех человеческих ресурсов, которые представлены в организации. Задачей управления персоналом является организация эффективной деятельности персонала.

«Управление персоналом – это целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, условий развития организации» [2].

Мотивация – это внутренняя энергия, которая настраивает людей на производительность в жизни и работе. Комплекс мероприятий для поощрения персонала, как с помощью оплаты выполненной работы, так и для выработки усердия и желания работать в компании, для достижения наилучших результатов есть система мотивации персонала.

Для достижения успехов в технологии управления мотивацией персонала нужно строить работу в двух направлениях.

Первое направление – обеспечение оптимальных трудовых условий. Сюда можно отнести такие факторы, как привлекательность работы, организационная культура, социально-психологический климат в коллективе, профессия и т.д.

Второе направление – система прямого воздействия на производственное поведение сотрудников.

Таким образом, мотивация персонала выступает в двух видах: материальная и нематериальная. Применяются оба вида мотивации для качественного внедрения системы менеджмента качества, достижения наивысшей работоспособности сотрудников предприятия. Как материальная, так и нематериальная мотивация наилучшего влияния достигают при совместном применении.

#### Список литературы:

1. Бабаева З.Ш., Курбанмагомедова З.А. Совершенствование форм и методов стимулирования повышения эффективности труда //Экономика и предпринимательство. 2017. № 5-2 (82-2). С. 400-410.
2. Гусарова, М. С. Формирование механизма кадровой стратегии строительных организаций: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05. Тюмень. 2000. [Электронный ресурс]: <http://dlib.rsl.ru/rsl01000000000/rsl01000312000/rsl01000312420/rsl01000312420.pdf> Дата обращения 05.10.2017
3. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 378 с.
4. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учеб.– М.: ИНФРА-М, 2015. – 524 с.
5. Резник С.Д. Персональный менеджмент [Текст]: учеб. / С. Д. Резник. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 558 с.

6. Шарапова Н.В., Битаева Е.А. Применение «расширенных критериев» личного вклада при ограниченных выделенных средствах //Российский экономический интернет-журнал. 2017. № 2. С. 52.
7. Шарапова Н.В., Битаева Е.А. Влияние размера личного вклада на мотивацию сотрудников естественных монополий //Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 3-5 (36). С. 147-149.
8. Шарапов Ю.В., Юринская Ю.А. Анализ фонда оплаты труда //Молодежь и наука. 2017. № 1. С. 93.
9. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты [Текст]: . – СПб. : Питер, 2009. – 238 с.