

УДК 331.101.3

**ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ НА  
ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
THE IMPACT OF A MOTIVATIONAL STRATEGY ON THE  
EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT****Д.С. Горивщенко, Е.Г. Иордати****Научный руководитель: к.э.н. З.Н. Шильникова****ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет им. В. Даля», г.  
Луганск, РФ, e-mail: a\_shilnikov@mail.ru**

**Аннотация:** в статье исследовано влияния мотивационной стратегии на эффективность управления персоналом. Анализируются различные подходы к мотивации, включая материальное стимулирование, нематериальную мотивацию, возможности для развития и карьерного роста, а также формирование благоприятной рабочей среды. Исследование направлено на выявление взаимосвязи между выбором мотивационной стратегии и ключевыми показателями эффективности управления персоналом, такими как производительность, удовлетворенность работой и вовлеченность сотрудников.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, персонал, мотивационная стратегия, вовлеченность работников.

**Abstract:** the article examines the impact of a motivational strategy on the effectiveness of personnel management. Various approaches to motivation are analyzed, including financial incentives, non-financial motivation, opportunities for development and career growth, as well as the formation of a favorable working environment. The research aims to identify the relationship between the choice of a motivational strategy and key indicators of human resources management effectiveness, such as productivity, job satisfaction and employee engagement.

**Keywords:** motivation, incentive, staff, motivational strategy, employee engagement.

Одним из самых больших вызовов современности для бизнеса является нехватка высококвалифицированных специалистов, текучесть кадров, демотивация персонала, не раскрытие собственных талантов на рабочем месте. Поэтому важно понимать, как правильно поддерживать работников и создавать благоприятную среду для достижения целей, выполнения стратегических планов и ожидаемых результатов трудовой деятельности персонала.

Целью исследования является определение влияния мотивационной стратегии на эффективность управления персоналом.

Персонал – это не только группа людей, которая сознательно координируется для достижения цели, это совокупность личностей со своими мечтами, надеждами, чувствами, вдохновленные общей миссией и

уверенных, что сила их успеха обусловлена результативностью приложенных усилий.

Мотивация – совокупность причин, которые задают поведение, определяют и поддерживают [2].

В общем понимании под мотивацией труда следует понимать совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые стимулируют работника к трудовой деятельности и придают ему направленности, ориентированной на одновременное достижение конкретных целей как организации в целом, так и личных [3].

Активизация деятельности персонала в направлении усовершенствования напрямую зависит от уровня его вовлеченности. Вовлеченность персонала, в большей степени, зависит от руководителей организации, ведь высокий уровень доверия и вера в конкретного работника способствует физической, эмоциональной и интеллектуальной устойчивости, мотивирует персонал работать с максимальной отдачей, прилагать дополнительные усилия для достижения результата, проявлять инициативу, вносить предложения, работать в инновационных проектах и обеспечивать стратегические преимущества организации на рынке товаров и услуг.

Чтобы не испытывать дефицита человеческого капитала в текущей ситуации организации должны повышать уровень мотивации персонала. При этом основной акцент нужно делать на привлечении молодых специалистов. Молодые люди свободолюбивы, амбициозны, обладают предпринимательскими способностями, больше осведомлены в инновационно-информационных технологиях, но слишком амбициозны, нетерпеливы [4].

Привлечение молодежи к трудовой активности является стратегической инвестицией в развитие организации, ведь они могут стать агентами позитивных изменений, решать определенные социальные проблемы и обеспечивать экологический вклад в общество.

Поиск талантливых людей в команду, компетентность которых растет вместе с развитием организации, является важной составляющей стратегического управления. Основой системы найма и подбора персонала является не только опыт работы специалиста, но и отношение работника к выполнению задач, его подходу к обучению, развитию интересов и наличию масштабного мышления относительно деятельности организации. Молодые специалисты обладают наиболее востребованными навыками, на которые обращают внимание работодатели. Например, умение работать с искусственным интеллектом и постоянно учиться, наличие критического мышления, умение искать компромиссы, стрессоустойчивость и организованность, коммуникабельность, инициативность, адаптивность.

Все эти навыки персонала крайне необходимы работодателю и организации в целом, но только мотивированный персонал будет

постоянно совершенствоваться и работать на благо организации в долгосрочной перспективе. Мотивация сотрудников – это ключевой аспект успешного управления любой организацией. Она играет важную роль в повышении производительности, улучшении качества работы и создании позитивной атмосферы в коллективе. Важно понимать, что мотивация не ограничивается только финансовыми стимулами. Существует множество факторов, которые могут вдохновить сотрудников на достижение высоких результатов.

Разработку мероприятий по усилению мотивации персонала целесообразно начинать с определения мотивационной стратегии.

Мотивационную стратегию, можно представить, как определенный план действий, который реализуется организацией, а основной задачей является стимулирования сотрудников на эффективное выполнение своих трудовых обязанностей, с целью максимального удовлетворения потребностей, как работодателя, так и работников организации [1].

Мотивационная стратегия является ключевым элементом успешного управления как в бизнесе, так и в личной жизни. Она должна быть тщательно продумана и включать методы мотивации, которые способны удовлетворить основные потребности, движущие людьми.

Во-первых, важно понимать, что каждый человек уникален, и его мотивация может зависеть от множества факторов, таких как личные цели, ценности и жизненные обстоятельства. Поэтому стратегия должна быть гибкой и адаптируемой.

Мотивационная стратегия должна включать методы мотивации, которые могут способствовать мотивированию персонала к трудовой активности. При разработке мотивационной стратегии целесообразно придерживаться основных подходов, которые определены в существующих теориях мотивации и их практическом использовании в организациях.

В контексте динамических изменений, технологических инноваций и эволюции организационных структур, мотивация работников становится решающим фактором эффективности организации и конкурентоспособности персонала, которая проявляется в наличии желания и возможностей профессионально развиваться, расти вместе с организацией в атмосфере творческого взаимодействия и уважения.

Основные стимулы трудовой активности работника, лежащие в основе мотивационной стратегии управления персоналом, можно разделить на несколько ключевых категорий:

1. Финансовые стимулы:

– заработная плата и дополнительные финансовые стимулы (бонусы и премии). Уровень жизни всех работников, а также их семей, зависит в основном от уровня оплаты труда и других выплат [5]. Дополнительные выплаты за достижения, выполнение планов или особые заслуги способствуют повышению заинтересованности сотрудников.

## 2. Нефинансовые стимулы:

- оценка труда работника со стороны руководства и коллег способствует повышению его самооценки и удовлетворенности работой;
- возможности для профессионального развития и продвижения по службе мотивируют сотрудников стремиться к лучшим результатам;
- инвестиции в обучение и повышение квалификации показывают работникам, что их развитие важно для компании.

## 3. Рабочая среда:

- создание дружелюбной и поддерживающей атмосферы в коллективе способствует повышению мотивации и вовлеченности;
- возможность выбора графика работы или удаленной работы позволяет работникам лучше балансировать между личной жизнью и профессиональными обязанностями.

## 4. Интересная работа:

- интересные и разнообразные проекты способствуют повышению вовлеченности и удовлетворенности работой;
- предоставление работникам определенной степени свободы в принятии решений и выполнении задач позволяет им чувствовать себя более вовлеченными и ответственными за результаты своей работы. Это создает атмосферу доверия и способствует развитию креативности, что, в свою очередь, может привести к инновационным решениям и улучшению процессов.

## 5. Социальные стимулы:

- формирование позитивной корпоративной культуры, основанной на ценностях и принципах, которые разделяют все сотрудники, способствует созданию единой команды и повышению лояльности к компании;
- возможность участвовать в благотворительных акциях или социальных инициативах компании позволяет работникам чувствовать свою значимость и вклад в общество, что также положительно сказывается на их мотивации.

## 6. Баланс работы и личной жизни:

- Уважение к личным увлечениям и интересам сотрудников, а также возможность их интеграции в рабочий процесс, способствует созданию более гармоничной атмосферы и повышает удовлетворенность работой;
- обеспечение достаточного количества отпусков и времени на восстановление сил позволяет работникам избежать выгорания и поддерживать высокую продуктивность.

## 7. Обратная связь:

- проведение регулярных встреч для обсуждения результатов работы.

Мотивационная стратегия играет ключевую роль в стратегическом плане организации, особенно в контексте стратегического управления мотивацией персонала. В условиях современного бизнеса, где конкуренция

становится все более жесткой, эффективное управление человеческими ресурсами становится неотъемлемой частью успеха компании.

Мотивационная стратегия помогает создать позитивную рабочую атмосферу, способствующую повышению производительности труда. Когда сотрудники чувствуют себя ценными и понимают, что их усилия признаются и вознаграждаются, они становятся более вовлеченными в процесс работы. Это, в свою очередь, приводит к улучшению качества выполняемых задач и повышению общей эффективности команды.

Четко сформулированная мотивационная стратегия позволяет организации привлекать и удерживать талантливых специалистов. В условиях дефицита квалифицированных кадров, компании, которые предлагают конкурентоспособные условия труда и возможности для профессионального роста, имеют явное преимущество. Мотивация не ограничивается только материальными вознаграждениями; важны также возможности для обучения, карьерного роста и развития личных качеств.

Стратегическое управление мотивацией персонала способствует формированию корпоративной культуры, основанной на доверии и взаимопомощи. Когда сотрудники видят, что их мнение учитывается, а их идеи могут быть реализованы, это создает атмосферу сотрудничества и командного духа. В результате, организация становится более гибкой и способной быстро адаптироваться к изменениям внешней среды.

Таким образом, мотивационная стратегия является не просто набором методов и инструментов, а важным элементом стратегического управления, который влияет на все аспекты функционирования организации. Эффективная мотивация персонала способствует достижению стратегических целей, повышению конкурентоспособности и устойчивости организации на рынке. В конечном итоге, инвестиции в мотивацию персонала становятся залогом долгосрочного успеха и процветания организации. Мотивация – это не статичный процесс, а динамичная система, требующая постоянного анализа и адаптации к изменяющимся условиям рынка и потребностям сотрудников.

### Список литературы

1. Адамская Л.В. Мотивация и стимулирование в управлении персоналом / Л.В. Адамская // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы, 2017. – № 4 (17). – С. 17-19.
2. Баялиева А.К. Влияние мотивации сотрудников на эффективность предприятия // Молодой ученый, 2022. – № 49 (444). – С. 79-81.
3. Шильникова З.Н. Направления совершенствования системы мотивации персонала / З.Н. Шильникова, В.Н. Авдеева // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля, 2024. – № 1(79). – С. 136-143.

4. Шильникова З.Н. Проблемы молодежной занятости и пути их решения / З.Н. Шильникова // Россия и мировое сообщество: проблемы демографии, экологии и здоровья населения: Сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 15-16 июля 2024 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2024. – С. 307-310.

5. Шильникова З.Н. Экономико-правовое регулирование оплаты труда на предприятиях / З.Н. Шильникова, А.А. Шильникова // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля, 2023. – № 3(69). – С. 149-153.