

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2024, Том 16, № 2 / 2024, Vol. 16, Iss. 2 <https://esj.today/issue-2-2024.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/76ECVN224.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Заикина, О. П. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала / О. П. Заикина, Т. Ж. Даултаев // Вестник евразийской науки. — 2024. — Т. 16. — № 2. — URL: <https://esj.today/PDF/76ECVN224.pdf>

For citation:

Zaikina O.P., Daultaev T.J. Effective methods of motivation and stimulation of staff. *The Eurasian Scientific Journal*. 2024;16(2): 76ECVN224. Available at: <https://esj.today/PDF/76ECVN224.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

Заикина Оксана Петровна

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет», Оренбург, Россия
Преподаватель
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: Oksanaz6@yandex.ru

Даултаев Тимур Жанболатович

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет», Оренбург, Россия
E-mail: timurpo02@mail.ru

Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала

Аннотация. Автором представлена исследовательская работа, в которой рассматриваются изменения в общественных настроениях и ценностях людей и их влияние на факторы мотивации разных типов людей. Авторы выделяют различные определения мотивации, эффективные методы мотивации персонала, такие как повышение оплаты труда, профессиональное развитие, создание благоприятной рабочей атмосферы и другое. Особое внимание уделяется значению повышения заработной платы труда и предоставления бонусов за высокие результаты работы в период экономического кризиса, а также важности конфиденциальности заработной платы для формирования командного духа. Проведен сравнительный анализ мотивирующих факторов в России и США, среди них выделили мотивирующие факторы в России: материальное вознаграждение, интересную работу, карьеру. Также разобраны особенности мотивации и демотивации различных типов людей, для этого разделили людей на четыре типа людей с помощью типологии DISC. Приведены мотивы, способы мотивации и опасения каждого типа по типологии DISC. Статья предлагает практические рекомендации для менеджеров и руководителей по применению персонализированных подходов к мотивации сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей. Кроме того, она обсуждает важность создания благоприятной рабочей среды, способствующей разнообразию мотивационных подходов. Результаты исследования могут быть использованы для оптимизации своих программ мотивации различных типов людей, создавая более продуктивную и приятную рабочую среду для всех.

Ключевые слова: мотивация; эффективные методы мотивации; стимулирования персонала; методы мотивации; персонализированные подходы к мотивации; мотивация сотрудников; человеческие ресурсы

Введение (актуальность)

В периоды нестабильности общественные настроения и ценности людей могут измениться, что влияет на их отношение к работе и преданность компании. Понимание этих изменений поможет руководителям разработать эффективные стратегии управления различных типов людей, чтобы поддержать мотивацию сотрудников и обеспечить успешное функционирование организации в сложных условиях.¹ Таким образом, исследование по данной теме имеет большое значение для бизнеса и менеджмента в условиях переменной экономической среды.

Ряд исследований показывает [1–3], что в периоды экономических нестабильностей мотивация сотрудников может снижаться из-за опасений о потере рабочего места, увеличения рабочей нагрузки или замораживания заработной платы. Однако также существует множество работ [4–6], указывающих на то, что кризисы могут стимулировать новые формы мотивации у сотрудников. Например, в условиях экономического спада компании могут активнее внедрять программы поощрения и мотивации сотрудников, что способствует укреплению взаимоотношений между руководством и персоналом. Некоторые исследования также подчеркивают, что в периоды кризиса сотрудники проявляют большую гибкость, творческий подход к решению проблем и более высокий уровень преданности компании, что может способствовать повышению продуктивности и эффективности труда.

Д. Пинк, определяет: «мотивация — это внутренняя сила, которая стимулирует нас к действию и помогает достигать поставленных целей» [7, с. 21].

Ламберт Деккерс формулирует определение мотивации следующим образом: «мотивация — это процесс, который активизирует, направляет и поддерживает поведение в достижении цели» [8, с. 10].

Из изложенных определений следует, что мотивация помогает в достижении амбиций, используя при этом различные методы. Под эффективными методами понимаются методы, которые позволяют достичь желаемых результатов или целей с минимальными затратами времени, усилий и ресурсов. Эффективные методы обычно основаны на проверенных стратегиях, оптимизированных процессах и использовании лучших мотивационных программ. Они помогают удержать высококвалифицированных специалистов, улучшить производительность и качество работы.

В настоящее время самыми эффективными методами мотивации с точки зрения современных исследователей является:

1. Повышение оплаты труда и предоставление бонусов за высокие результаты работы [2].
2. Обеспечение возможностей для профессионального развития и обучения сотрудников [2].
3. Создание благоприятной рабочей атмосферы и командного духа [9].
4. Предоставление возможности для самореализации и проявления творческого потенциала [9].
5. Поощрение и признание достижений сотрудников [10].
6. Установление четких целей и задач, чтобы сотрудники видели свою значимость и вклад в компанию [10].

¹ Коротков, Э.М. Антикризисное управление + дополнительные материалы в ЭБС: учебник для вузов / Э.М. Коротков. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 406 с.

7. Развитие системы мотивации на основе индивидуальных потребностей сотрудников [11].
8. Организация корпоративных мероприятий и программ поощрения за высокие результаты работы [11].

В ходе анализа выявлено, что повышение заработной платы и предоставление бонусов за высокие результаты работы являются наиболее эффективными методами мотивации персонала в условиях экономического кризиса. Однако, возникают проблемы, связанные с равной оплатой труда для новых и опытных сотрудников, которые требуют внимания и решения. Тем не менее, существует законодательный выход из данной ситуации, нарушение которого влечет за собой санкции, включая возможное увольнение. Этот выход заключается в возможности включения в условия конфиденциальности трудового договора пункта о неразглашении информации о заработной плате. В таком случае размер заработной платы становится персональными данными, раскрытие которых подлежит наказанию [12].

Исследование подтверждает важность мотивации персонала для успешного управления человеческими ресурсами в организации. Эффективные методы мотивации способствуют улучшению производительности, удержанию квалифицированных специалистов и созданию благоприятной рабочей атмосферы. Разработка индивидуальных стратегий мотивации в условиях экономического кризиса является ключевым элементом успешного управления персоналом.

Влияние экономических кризисов на мотивацию сотрудников является сложным и многогранным процессом, который требует дальнейших исследований для более полного понимания механизмов воздействия кризисных ситуаций на поведение и мотивацию разных типов людей.

Методы и материалы

После анализа литературных источников, включая работы таких авторов, как Дэниел Пинк [7] и Ламберт Деккерс [8], а также изучения научных и академических статей по теме мотивации и стимулирования персонала, исследование в области управления человеческими ресурсами сфокусировалось на выявлении эффективных методов мотивации персонала в различных условиях. Результаты предыдущих исследований были тщательно проанализированы, чтобы выявить общие тенденции и успешные практики в области стимулирования персонала. Этот анализ помог определить ключевые факторы, влияющие на мотивацию сотрудников, а также выделить наиболее эффективные подходы к созданию стимулирующей рабочей среды. Дальнейшие шаги исследования включали разработку собственных методик и стратегий для повышения мотивации персонала в конкретной организации или среде работы. Эти методики могут быть основаны на лучших практиках, выявленных в ходе анализа литературы и предыдущих исследований, а также учитывать особенности конкретной компании или бизнеса. Результаты данного исследования могут способствовать разработке инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами и созданию стимулирующей рабочей среды, способствующей повышению производительности и удовлетворенности персонала.

Результаты

Мотивация представляет собой динамическую силу, которая может быть как внешней, так и внутренней. Внешние факторы мотивации могут быть обусловлены законодательством, корпоративным управлением или этическими нормами. Из внутренних источников мотивации,

связанных с индивидуальными целями, исходят внутренние стимулы и санкции, которые непосредственно зависят от психологических особенностей личности, ее культурного контекста, уровня образования и воспитания. Внутренние факторы оказывают более значительное воздействие на поведение человека по сравнению с внешними факторами, поскольку они связаны с индивидуальными жизненными целями и установками [13; 14]. Например, индивид может проявлять небрежность по отношению к своему здоровью до тех пор, пока не возникнет внутренняя необходимость изменить свое поведение. Следует отметить, что успешная мотивация часто исходит из внутренних источников и в первую очередь зависит от психологических особенностей личности. Проведем сравнительный анализ мотивирующих факторов в России и в США (табл. 1).

Таблица 1

Мотивирующие факторы в России и США

№	Россия	США
1	Материальное вознаграждение	Интересная работа
2	Интересная работа	Карьера
3	Карьера	Личность начальника
4	Профессиональный рост	Материальное вознаграждение
5	Репутация компании	Условия работы
6	Психологический климат	Поведение начальника
7	Условия работы	Психологический климат
8	Корпоративная культура	Профессиональный рост
9	Личность начальника	Корпоративная культура
10	Поведение начальника	Репутация компании

Разработано авторами на основе [13; 14]

Из таблицы видно, что россиянина в первую очередь мотивирует материальное вознаграждение. Следующими мотивирующими факторами являются: интересная работа, карьерный и профессиональный рост и т. д. А как быть с этим вопросом? Как понять, что человеку интересно? Какие его сильные стороны? Для ответа на эти вопросы воспользуемся типированием DISC.

DISC — группа психологических описаний, основанная на работах психолога Уильяма Марстона (1893–1947) [15]. Это четырехсекторная поведенческая модель для исследования поведения людей в окружающей их среде или в определённой ситуации. DISC рассматривает стили поведения и предпочтения в поведении.

DISC — это аббревиатура по названию четырех типов людей:

- Тип D (domination, доминирование) — активный, среду воспринимает как враждебную.
- Тип I (influence, влияние) — активный, среду видит как дружелюбную.
- Тип S (stability, постоянство) — пассивный, среда для него дружелюбна.
- Тип C (compliance, согласие) — пассивный во враждебной для себя среде.

Теперь по подробнее о каждом типе.

- Тип D. Люди с высоким значением фактора «D» в методе DISC обладают лидерскими чертами личности. Они активно решают проблемы, энергичны и целеустремлённы. Такие люди могут быть требовательными, амбициозными и руководящими. В отличие от них, люди с низким «D» более осторожны, дружелюбны и склонны к консервативному подходу [15].

- Тип I. Люди с высоким значением «I» в методе DISC обладают влиятельными чертами личности. Они умеют влиять на других через общение, эмоции и энтузиазм. Такие люди могут быть убедительными, оптимистичными и демонстративными. Люди с низким «I» склонны к анализу фактов, логике и скептицизму.
- Тип S. Люди с высоким значением «S» в методе DISC предпочитают стабильность, безопасность и предсказуемость. Они спокойные, терпеливые и последовательные. В отличие от них, люди с низким «S» ищут изменения, интенсивность и разнообразие.
- Тип C. Люди с высоким значением «C» в методе DISC склонны к осторожности, следованию правилам и систематизации. Они точные, дипломатичные и тактичные. Люди с низким «C» предпочитают независимость, бросают вызов правилам и могут быть упрямыми [16].

Проведя этот тест, можно понять мотивационную составляющую человека, его сильные и слабые стороны. Исходя из этих данных следует составлять мотивационную систему. Знание мотивационной системы каждого человека имеет для руководителя очень важное значение, поскольку позволяет ему создать такую систему стимулов и санкций, которая в соответствии с целями и задачами управления обеспечит требуемое организационное поведение, а также будет способствовать превращению внешних стимулов во внутренние [17]. Для эффективной мотивации сотрудников рекомендуется использовать классификацию по типу склонностей (табл. 2).

Таблица 2

Мотивы и способы мотивации

	Тип модели			
	D	I	S	C
Мотивы	Трудная задача, вызов. Соперничество и конкуренция. Борьба и конфликтность.	Похвала и признание. Возможность общаться не только на рабочие темы. Наличие аудитории, которая его принимает.	Интересная работа, требующая усидчивости. Стремление разобраться в сути вещей. Стремление создавать «нетленные» вещи.	Обретение уверенности. Безопасность, защищенность от угроз окружения. Предсказуемость развития событий.
Способы мотивации	Постановка уникальной задачи. Предоставление полномочий и самостоятельности. Установление показателей в сравнения с конкурентами.	Предоставление возможностей для «вещания». Положительная обратная связь, выражение признания. Включенность в команду, задачи командообразования.	Предоставление самостоятельности в решении сложной задачи. Постановка творческих задач. Включение в группы, где ценится диалог равных.	Установление рамок (сроков, правил), полномочий и ответственности. Постановка четких задач и предъявление требований в рамках правил. подчинение руководителю, которых обеспечит защищенность.
Опасения	Ошибки, не удачи.	Одиночество, что не оценят его заслуги.	Незащищенности и нестабильности.	Конфликта, беспорядка.

Разработано авторами на основе [17]

Для сотрудников типа «D» важно подчеркивать их доминирующую роль и направлять на обучение MBA или стажировку, чтобы поддерживать их мотивацию. Сотрудники типа «I» ценят похвалу в присутствии других, поэтому важно высказывать признание на совещаниях

или корпоративах. Для типа «S» полезно предоставить возможность консультироваться с опытным специалистом или коучем. Сотрудники типа «C» реагируют на льготы и бенефиты, такие как оплата абонеента в фитнес-центр или мобильной связи, поэтому важно предлагать разнообразные льготы, чтобы поддерживать их мотивацию [17].

Для эффективного делегирования задач и привлечения к экспертизе можно использовать различные подходы. Например, для сотрудников типа «D» можно назначить рутинную работу с большим количеством деталей, а для типа «I» — не обращать внимание на результаты их работы. Для сотрудников типа «S» эффективными санкциями могут быть отсутствие информации о перспективах или отказ в поддержке, а для типа «C» — поручение работы без стандартов и регламентов [15].

Важно подбирать подходящие меры мотивации и санкций, чтобы поддерживать производительность и удовлетворенность сотрудников. Без этого она будет недостаточно эффективной и односторонней. Воздействие только положительных стимулов может привести к потере их эффективности из-за привыкания, поэтому необходимо также учитывать возможные негативные последствия действий сотрудников. Важно создать баланс между поощрениями и наказаниями, чтобы обеспечить устойчивую мотивацию и поддерживать высокую производительность.

Обсуждение

Результаты исследования подтверждают², что эффективные методы мотивации разных типов людей включают в себя комбинацию индивидуальных подходов и учета потребностей. Основываясь на анализе производительности, удовлетворенности сотрудников и сравнении с лучшими практиками в отрасли, можно выделить несколько ключевых принципов успешной мотивации:

1. Персонализация: учесть индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников при разработке мотивационных программ поможет создать более эффективные стимулы и повысить уровень удовлетворенности персонала.
2. Стремление к достижению целей: мотивационные методы должны соответствовать как личным целям сотрудников, так и стратегии компании. Гармония между этими целями способствует более высокой мотивации и результативности.
3. Укрепление командного духа: создание благоприятной рабочей атмосферы, поддержка баланса между работой и личной жизнью, а также поощрение коллективной работы способствуют увеличению удовлетворенности сотрудников.
4. Оптимизация на основе лучших практик: изучение опыта других организаций позволяет обнаружить новые идеи и подходы к мотивации, которые могут быть успешно адаптированы и применены в данной компании.

Таким образом, успешные программы мотивации сотрудников требуют гибкого и индивидуального подхода, учитывающего как потребности персонала, так и стратегические цели компании, а также включающего лучшие практики отрасли для постоянного улучшения эффективности мотивационных механизмов.

² Пищик В.И. Организационная психология. Часть 1 / И.В. Абакумова, А.К. Белоусова, В.И. Пищик. — Москва: РУСАЙНС, 2020. — 65 с.

Исследование может быть полезным для компаний, которые стремятся улучшить мотивацию своих сотрудников и повысить эффективность работы. Результаты исследования могут быть применены в различных аспектах бизнеса:

1. Персонализированные программы мотивации: исследование может помочь компаниям разработать индивидуальные подходы к мотивации сотрудников, учитывая их личные цели, предпочтения и потребности.³
2. Укрепление командного духа: данные исследования могут быть использованы для построения более эффективных команд, которые стимулируют сотрудников работать вместе на достижение общих целей [10].
3. Создание стимулов и поощрений: исследование может помочь определить наиболее эффективные методы стимулирования и поощрения сотрудников за достижения и хорошую работу [10].
4. Повышение уровня удовлетворенности сотрудников: применение рекомендаций исследования может способствовать улучшению общего уровня удовлетворенности сотрудников своей работой.
5. Создание более эффективной корпоративной культуры: результаты исследования могут помочь компаниям формировать корпоративную культуру, способствующую росту производительности и удовлетворенности сотрудников [15].

Заключение

Новизна исследования заключается в том, что оно объединяет различные аспекты стимулирования персонала и выделяет ключевые методы, которые могут быть эффективными в современной рабочей среде. Исследование уделяет особое внимание персонализации мотивационных программ, выстраиванию гармонии между личными и корпоративными целями, укреплению командного духа и применению передовых практик отрасли.

Такой комплексный подход позволяет не только понять, какие методы могут быть наиболее эффективными, но и предложить рекомендации для компаний по оптимизации своих программ мотивации различных типов людей. Новизна исследования заключается также в том, что оно учитывает современные тренды и изменения в мире работы, что делает его актуальным и полезным для бизнес-среды сегодня.

Исследования в области стимулирования персонала подтверждают [18–20], что персонализированные подходы к мотивации, учитывающие индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников, могут положительно сказаться на производительности, удовлетворенности и приверженности персонала, что в конечном итоге повлияет на успех организации. Вот несколько аргументов, подтверждающих данную гипотезу:

1. Увеличение мотивации и вовлеченности: учет индивидуальных потребностей и предпочтений сотрудников позволяет создать более персонализированные программы мотивации, которые могут быть более привлекательными и мотивирующими для каждого сотрудника. Это способствует увеличению уровня вовлеченности и энтузиазма в работе.

³ Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / И.Н. Герчикова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ЮНИТИ, 1995. — 198 с.

2. Повышение производительности: когда сотрудники чувствуют, что их индивидуальные потребности и цели учитываются, они обычно более мотивированы работать более результативно. Персонализированные подходы могут помочь выявить сильные стороны каждого сотрудника и эффективнее использовать их в рабочем процессе.
3. Улучшение удовлетворенности: когда сотрудники видят, что их работодатель заботится о них как о личностях, это способствует повышению уровня удовлетворенности работой и рабочей средой. Удовлетворенные сотрудники обычно более продуктивны, лояльны к компании и склонны к долгосрочному сотрудничеству.
4. Создание благоприятной рабочей атмосферы: персонализированные подходы к мотивации способствуют формированию более поддерживающей и дружественной рабочей атмосферы, что в свою очередь может повлиять на командный дух, коллаборацию и общий успех организации.

Таким образом, внедрение персонализированных подходов к мотивации сотрудников может быть ключевым фактором для достижения высокой производительности, удовлетворенности и приверженности персонала, что в конечном итоге будет способствовать успеху организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чернышева М.С. Мотивация персонала в условиях экономической нестабильности / М.С. Чернышева // Вестник науки и творчества. — 2017. — № 3(15). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-v-usloviyah-ekonomicheskoy-nestabilnosti> (дата обращения: 01.04.2024).
2. Белек, Э.Л. Мотивация персонала в период кризиса / Э.Л. Белек, О.Н. Монгуш // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. — 2016. — № 8. — С. 56–60. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27521769> (дата обращения: 18.03.2024).
3. Игнатьев В.М. Мотивация: виды, функции, факторы / В.М. Игнатьев, Е.А. Потоцкая // Экономика и социум. — 2014. — № 4-3(13). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-vidy-funksii-i-factory> (дата обращения: 01.04.2024).
4. Бурмистров, С.В. Мотивация персонала в условиях кризиса / С.В. Бурмистров, К.А. Денисенко // Модернизация экономики России: отраслевой и региональный аспект: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов — Ростов-на-Дону. 2019. — С. 388–392.
5. Маликова, Т.А. Теоретические аспекты и практические возможности использования перспективных методов управления организацией в условиях выхода экономики из кризиса / Т.А. Маликова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2011. — № 5(79). — С. 105–108.
6. Метельская, Е.А. О разработке мотивационной модели управления человеческими ресурсами в современных условиях / Е.А. Метельская, Н.Г. Фомиченко // Научные механизмы решения проблем инновационного развития: сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3 частях. Том Часть 1. — Оренбург. 2017. — С. 91–95.

7. Пинк Д. Драйв: что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 274 с.
8. Л. Дэккерс. Мотивация: теория и практика: расширенный курс / Дэккерс Л.; Москва: ГроссМедиа, 2007. — 637 с.
9. Ведута, О.В. Мотивационные кризисы и кризисно-обусловленная модель формирования учебной мотивации студентов / О.В. Ведута // Вестник Томского государственного университета. — 2015. — № 395. — С. 198–203. — DOI 10.17223/15617793/395/32. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23753215> (дата обращения: 19.03.2024).
10. Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Шадринский государственный педагогический университет, 2021. — 216 с. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45649804> (дата обращения: 25.03.2024).
11. Арихина, Н.С. Комплексный подход к повышению мотивации трудовой деятельности персонала как средство развития организации / Н.С. Арихина // Лучшие научные исследования 2022: Сборник статей VII Международного научно-исследовательского конкурса. — Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. — С. 77–82. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49382763> (дата обращения: 25.03.2024).
12. Бунтовская, Л.Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в условиях нестабильной экономики / Л.Л. Бунтовская // Торговля и рынок. — 2020. — Т. 2, № 4-1(56). — С. 122–131. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=53905079> (дата обращения: 25.03.2024).
13. Матякубова, А.А. Спорные вопросы привлечения работника к трудовправовой ответственности за разглашение условий трудового договора, составляющих сведения об оплате труда / А.А. Матякубова // Второй Ярославский юридический форум: Сборник научных статей по вопросам трудового права. Отв. редактор А.М. Лушников. — Ярославль: Общество с ограниченной ответственностью «Филигрань», 2023. — С. 163–170. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=53864346> (дата обращения: 26.03.2024).
14. Суворова, И.Ю. Эмпирическая проверка модели мотивации Э.Л. Деси и Р.М. Райана на примере студентов / И.Ю. Суворова, А.В. Громова, А.С. Толстова // Системная психология и социология. — 2023. — № 4(48). — С. 102–114. — DOI 10.25688/2223-6872.2023.48.4.08. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=63300985> (дата обращения: 28.03.2024).
15. Вахин, А.А. Концепция Уильяма Мартсона DISC: возможности и направления практического применения / А.А. Вахин // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. — 2015. — № 4(76). — С. 4–10. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24843397> (дата обращения: 04.04.2024).
16. Паршуков, А.Е. Взаимосвязь типологии личностей DISC У. Марстона и теории мотивации Д. Макклелланда / А.Е. Паршуков // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли: Сборник трудов всероссийской научной и учебно-практической конференции, В 3 ч. Том Часть 3. — Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. — С. 61–67. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43965736> (дата обращения: 05.04.2024).

17. Стрелкова, В.В. Применение типологии личностей DISC в управлении ресторанным бизнесом / В.В. Стрелкова, В.Н. Иванов // Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Омск: Омский государственный технический университет, 2023. — С. 54–60. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54958291> (дата обращения: 05.04.2024).
18. Тесленко, И.Б. Понятие, цели, функции стратегии управления персоналом и значение подсистемы управления персоналом в общей системе управления организацией / И.Б. Тесленко, Е.С. Кирьянова // Молодой ученый. — 2020. — № 30(320). — С. 127–130.
19. Яковлева, Н.А. Особенности мотивации персонала в условиях цифровизации / Н.А. Яковлева // Цифровизация как фактор развития науки и образования: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Петрозаводск. 2021. — С. 107–111.
20. Уринов, Б.Н. Исследование проблем мотивации в персональном управлении / Б.Н. Уринов, Ш.Б. Очиллов // Молодой ученый. — 2016. — № 8(112). — С. 678–680. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25966937> (дата обращения: 06.04.2024).

Zaikina Oksana Petrovna

Orenburg State University, Orenburg, Russia
E-mail: Oksanaz6@yandex.ru

Daultaev Timur Janbolatovich

Orenburg State Budgetary Educational Institution, Orenburg, Russia
E-mail: Timurpro02@mail.ru

Effective methods of motivation and stimulation of staff

Abstract. The author presents a research paper that examines changes in public attitudes and values of people and their impact on motivation factors of different types of people. The authors identify various definitions of motivation, effective methods of staff motivation, such as pay increases, professional development, creation of a favorable working atmosphere, and more. Special attention is paid to the importance of increasing wages and providing bonuses for high performance during the economic crisis, as well as the importance of salary confidentiality for the formation of team spirit. A comparative analysis of motivating factors in Russia and the USA has been carried out, among them motivating factors in Russia have been identified: financial reward, an interesting job, a career. The features of motivation and demotivation of various types of people are also analyzed. For this purpose, people were divided into four types of people using the DISC typology. The motives, methods of motivation and fears of each type are given in accordance with the DISC typology. The article offers practical recommendations for managers and supervisors on the application of personalized approaches to employee motivation, taking into account their individual characteristics. In addition, she talks about the importance of creating a supportive work environment that promotes the use of different approaches to motivation. The results of the study can be used to optimize motivation programs for different types of people, create a more productive and enjoyable work environment for everyone.

Keywords: motivation of various types of people; effective methods of motivation; methods of stimulating staff; personalized approaches to motivation; employee motivation; staff motivation; human resources