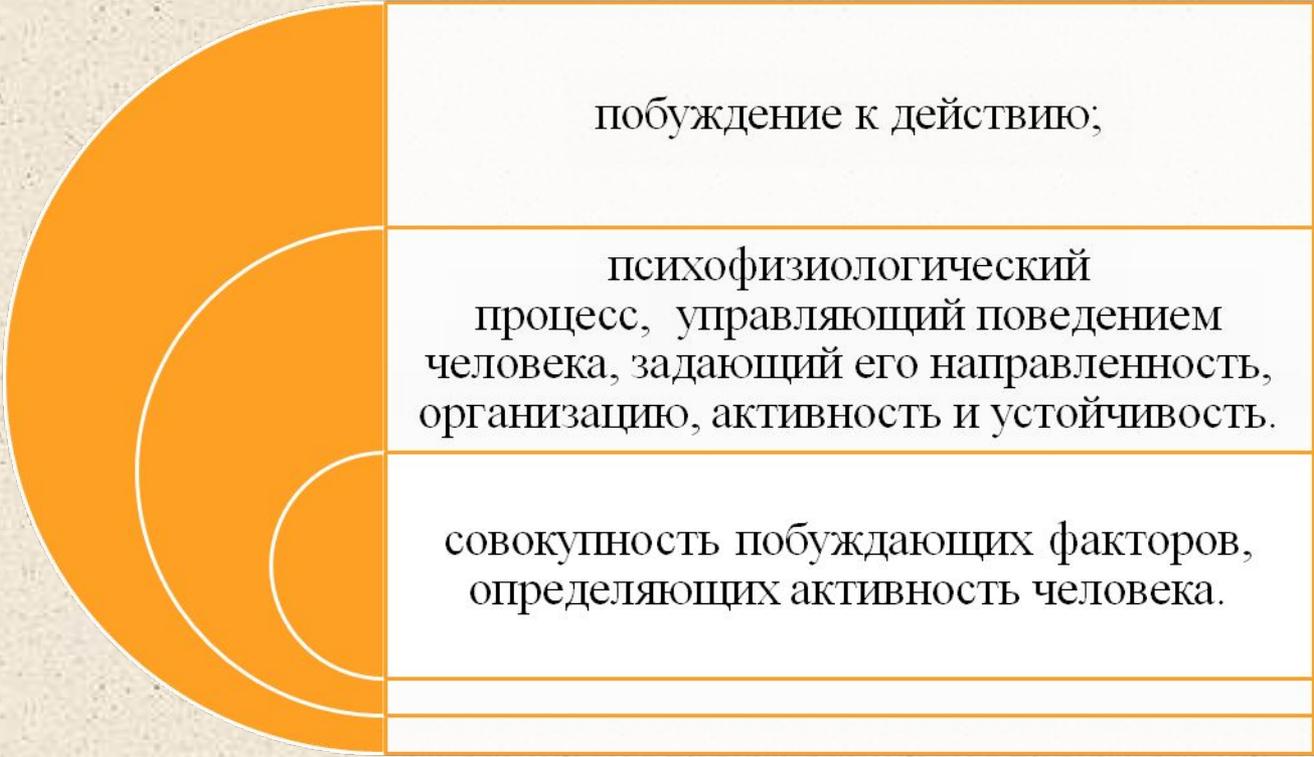


# Мотивация и виды мотивации

Что такое мотивация?

**Можно дать несколько вариантов понятия этого слова:**



побуждение к действию;

психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость.

совокупность побуждающих факторов, определяющих активность человека.

- Специалисты расходятся в своих мнениях о том, что такое мотивация. Одни считают, что это совокупность процессов, а для других совокупность мотивов определяет мотивацию. Мотивом служит материальный предмет, стремление к которому определяет смысл действий. Для людей это выражено в тревоге или переживаниях, что в дальнейшем может вызвать как положительные (в случае достижения предмета), так и отрицательные (при неудовлетворенности положением) эмоции.
- Примером может послужить желание, вызванное голодом. Человек стремится добыть еду, для того чтобы удовлетворить свое желание. Положительные эмоции вызывает то, что цель близка, а отрицательные – если таковой возможности в ближайшее время не предвидится, в этом случае появляется неудовлетворенность.

**Мотивация – понятие, которое рассматривается во многих аспектах, поэтому ее подразделяют на следующие виды:**

Внешняя мотивация обусловлена деятельностью человека, зависящей от обстоятельств. Как, например, необходимость участия в соревнованиях для получения поощрения или награды. Методами внешней мотивации успешно пользуются работодатели;

Мотивация внутренняя подразумевает под собой желание человека действовать на результат, независимо от обстоятельств. То есть человек, благодаря своему внутреннему потенциалу, следует к цели. Примером внутренней мотивации может быть стремление человека к улучшению жизненного уровня путем продвижения по карьерной лестнице;

Положительная мотивация заключается в том, что человек действует для удовлетворения своих или чьих-нибудь желаний;

К отрицательной мотивации относятся действия для того, чтобы избежать неприятностей, независимо от желания их выполнять. Например, чтобы избежать ссоры с родителями, нужно обратиться в доме;

Устойчивая мотивация основывается на человеческих потребностях, таких как голод, жажда или желание отдохнуть;

Неустойчивая мотивация должна подпитываться постоянной внешней поддержкой. Примером служит желание похудеть или бросить курить.

Два последних вида  
мотивации подразделяют  
на подвиды:

для чего-то (стремление  
сделать что-либо на  
перспективу). Например:  
руководитель предприятия  
требует отличного знания и  
свободного владения  
иностранным языком для  
получения в дальнейшем  
высокооплачиваемой  
должности. Это  
деятельность на  
перспективу;

от чего-то (во избежание  
сложностей). Например:  
соблюдение правил,  
предельное внимание и  
уважение к другим  
участникам движения  
позволит избежать трагедий  
на дорогах. Это действия во  
избежание неприятностей.

## Кроме основных видов мотивации существуют еще и дополнительные ее виды:

Индивидуальная мотивация действует в пользу саморегуляции (утоления голода или жажды, избегание переохлаждения и другого);

К групповой мотивации относится забота о продолжении рода, определение своего места в социуме;

К познавательной мотивации – действия, ведущие к познанию чего-то нового;

Самоутверждение – действия для получения статуса в социуме или уважения окружающих к себе;

Идентификация – желание походить на того, кто считается идеалом для человека;

Жажда власти – действия человека в отношении окружающих, стремление руководить их деятельностью;

Саморазвитие – действия, обеспечивающие личностный рост, с последующей реализацией своих возможностей;

Социальные мотивы – обязанности и ответственность перед обществом;

Мотив присоединения – желание налаживать контакт с окружающими для дальнейшего общения.

## Мотивация персонала

- 0 Мотивация сотрудников в организации — это то, что помогает работать эффективнее. В её основе — система материальных и нематериальных стимулов, поощрений и наказаний, которая побуждает каждого выполнять задачи и добиваться результатов.

Для чего нужна мотивация сотрудников:



- увеличить продажи или другие ключевые показатели бизнеса;



- выявить потенциальных лидеров и помочь им расти;



- повысить лояльность сотрудников: сделать так, чтобы работа в компании приносила им удовольствие и помогала самореализоваться;



- сплотить команду;



- оптимизировать ключевые бизнес-процессы, чтобы управлять компанией было проще на каждом уровне.

## В чём отличие мотивации и стимулирования работников?

Мотивация труда – это побуждение работника к эффективной деятельности.

В качестве примеров можно привести такие действия руководства:

1. Шесть сотрудников, имеющих лучшие результаты за выполненную работу по итогам, подведенным за квартал, будут награждены премией в размере двойного оклада.
2. Фото лучшего работника вывешат на доске почета предприятия.
3. К зарплате предусмотрена надбавка в размере 2% от личных продаж. Теперь приступим к рассмотрению другого термина.

А стимулирование – это внешнее воздействие на специалиста с целью заставить его работать еще лучше, повысить его производительность.

Здесь уже отмечается совершенно иной подход. Например:

1. Кто не выполнит план по реализации в этом месяце, будет лишен премии.
2. Вы не покинете рабочего места, пока не закроете годовой отчет.
3. Кому не нравятся условия работы, можете класть на стол заявление об увольнении, незаменимых людей нет.

- На примерах видно, что мотивация и стимулирование персонала походит на народный метод «кнута и пряника». Это значит, что мотивация пробуждает внутреннее желание работника работать, а стимулирование заставляет его трудиться, если такового желания нет.
- Но делать акцент на стимулировании все же не стоит, потому что большинство людей именно по этой причине ненавидят свою работу и вынуждены оставаться из-за безвыходности. В отдельных случаях ее можно применять, если подчиненный совсем плохо справляется со своими прямыми обязанностями.
- Часто работодатели прибегают к стимуляции потому, что это не требует затрат, да и проще. Но работники от данного метода прибывают в состоянии стресса. Следствие этого – плохая трудоспособность и частые увольнения, что приводит к текучке кадров, а это большой минус для предприятия.
- Поэтому необходимо сочетать эти методы, но упор делать на мотивацию. Тогда у руководителя получится создать эффективно работающий слаженный коллектив, сотрудники которого будут бороться в условиях здоровой конкуренции.

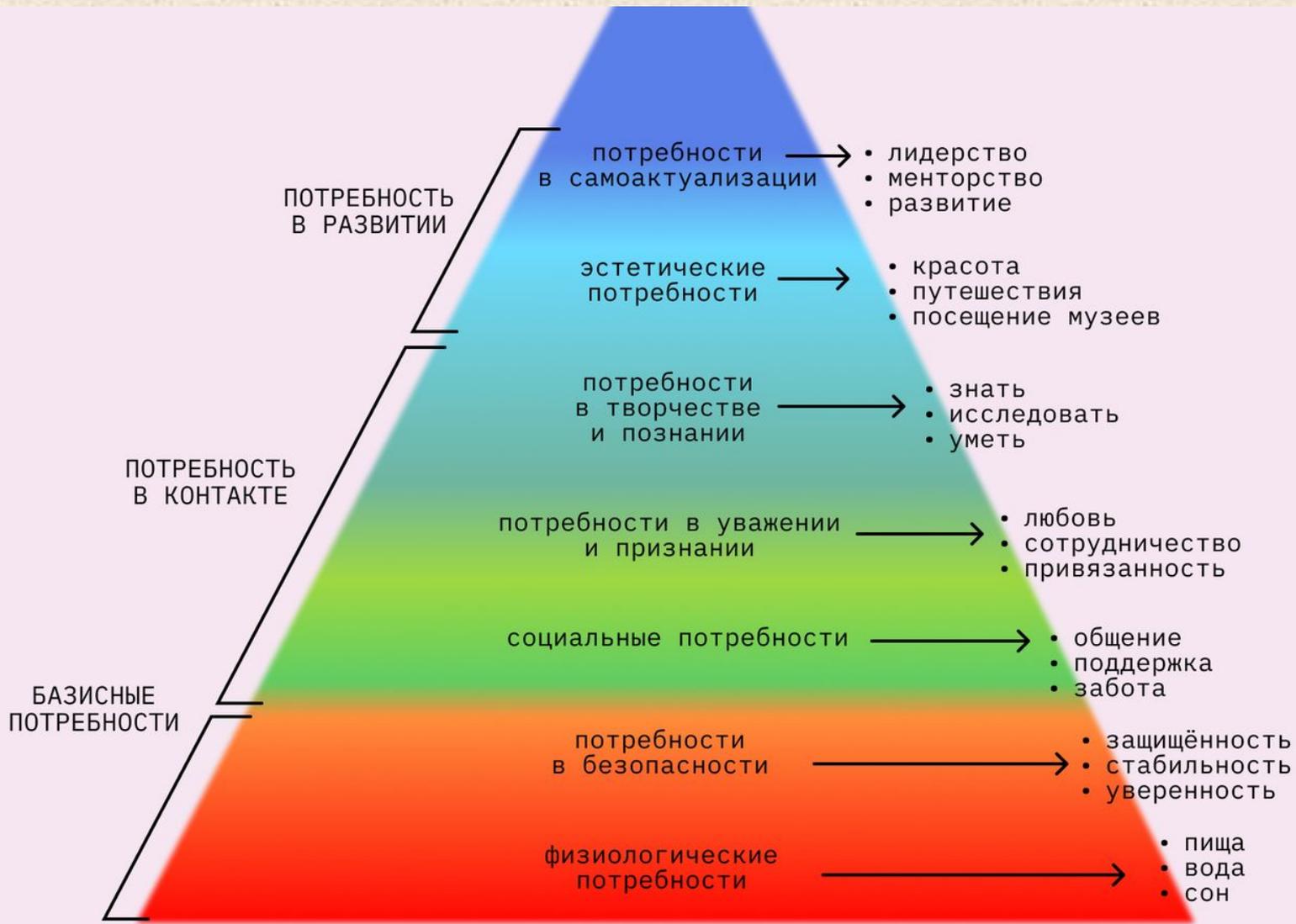
# Виды мотивации персонала

Материальная: зарплата, бонусы, премии и штрафы, а также — скидки на фитнес или английский, оплата корпоративного обучения или отдыха для детей, а также скидки на продукцию.

Нематериальная: карьерный рост, комфортный график, сплочённый коллектив, социально значимая работа, поддержка коучей или наставников.

Конкретные методы мотивации персонала тесно связаны с базовыми потребностями человека. Схематично их представил в виде пирамиды американский психолог Абрахам Маслоу.

- Применительно к трудовой мотивации персонала эти потребности выглядят так:
- ● хорошо зарабатывать;
- ● ощущать стабильность и комфорт;
- ● расти как профессионал;
- ● чувствовать, что тебя ценят;
- ● работать с простыми и понятными задачами;
- ● организовывать и улучшать процессы;
- ● делать что-то полезное и значимое;
- ● общаться с приятными и интересными людьми.
- Первые две — базовые: если работа в компании им отвечает, большинству сотрудников этого будет достаточно. Но для того, чтобы компания развивалась и привлекала больше талантливых специалистов, важно позаботиться и об остальных.
- Система мотивации зависит от сферы деятельности. Например, в IT приходится биться за каждого специалиста, которого в любой момент могут переманить конкуренты. Если сосредоточиться только на материальной мотивации, то никаких денег не хватит: зарплаты и так самые высокие на рынке. Зато можно подключать другие методы: выяснять, чего не хватает сотруднику в условиях труда, какой режим работы удобнее, какие проекты интереснее.



Поэтапно процесс формирования мотивации сотрудников  
выглядит так:



Обозначить цели

Разработать систему  
оценки

Протестировать

Внедрить систему  
мотивации

Анализировать  
результаты