

УДК 331.101.38

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ****А.Ю. ПУХ***(Представлено: канд. экон. наук, доц. Э.Н. ВОРОНЬКО)*

Раскрыто понятие мотивации и стимулирования. Указаны основные требования к организации стимулирования и мотивации трудовой деятельности персонала (охарактеризованы методика и принципы) в организации. Сформулированы основные выводы.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала помогают повысить эффективность производительности труда, решить стратегически важные задачи по развитию предприятия или организации. Улучшить систему управления, добиться поставленных целей можно в течение короткого периода времени, применяя различные методики. [1]

Мотивация – это побуждение человека к действию для достижения его личных целей и целей организации. [2]

Мотивация основана на долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов работника, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала. Такое взаимодействие в отличие от стимулирования называют мотивированием.

Стимулирование является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала. [3]

Стимул характеризуется с двух позиций. Сотрудники имеют возможность получить дополнительные блага при позитивном стимуле. При негативной форме появляется угроза утраты: выплата штрафов, пени, потеря работы

Мотивация трудовой деятельности персонала, как и стимулирование, относятся к двум системам, побуждающим выполнять работу быстро и качественно. Мотивационная политика предприятия считается стратегическим воздействием. Работнику помогают сделать карьеру, расширить уровень профессиональных знаний, оплачивают обучение. Это способствует тому, что полученные сотрудником знания и навыки в дальнейшем помогают успешному развитию компании.

Стимулирование относится к тактике решения вопросов, удовлетворяющих потребности персонала. Чаще всего в качестве стимула рассматриваются поощрения материального характера. Оба процесса входят в эффективную систему управления. Мотив помогает изменить существующее положение.

При организации процессов стратегических решений важно учитывать особенности работы организации. Необходимо знать, какие методики помогут справиться с поставленными задачами. Рационально провести разъяснительную работу, чтобы персонал был в курсе, за какие результаты труда положено материальное или нематериальное вознаграждение, поощрение.

С самого начала, с приходом в определенную организацию, работник ставит перед собой определенные цели. Быстро адаптироваться в коллективе, подняться по профессиональной или служебной лестнице, получить уважение со стороны окружающих помогает мотивация. Основной задачей руководства служит выбор стимулирующих и мотивирующих методов, которые позволят получить высокую отдачу и производительность от всех сотрудников.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала проводится с помощью различных методик, разработанных с учетом специфики определенной организации.

К поощрительным способам стимулирования относятся:

- выплаты бонусов, рассчитываемых в зависимости от индивидуального вклада каждого сотрудника;
- начисления дополнительных премий за отсутствие прогулов или опозданий;
- выдача талонов на льготное питание;
- добавление дней к оплачиваемому отпуску и пр.

Самым действенным способом стимулирования производительности труда сотрудников является заработная плата. При фиксированной сумме оклада редко удастся добиться высоких результатов. Если зарплата зависит от количества произведенной продукции, уровня продаж или других факторов, влияющих на результат, каждый работник стремится приложить максимальное количество усилий при выполнении своих обязанностей.

Многие организации применяют смешанную систему оплаты труда. К фиксированной заработной плате начисляют премиальные выплаты при условии выполнения установленной нормы. Положение о премировании закрепляется во внутренних нормативных актах компании. Мотивация и стимулирование

трудовой деятельности персонала относятся к самым доступным способам, помогающим достичь поставленных целей.

Мотивация позволяет сформировать у работников внутренние побуждающие факторы. Определяющие мотивы для каждого сотрудника могут отличаться. Внешними факторами мотивации служит необходимость самореализации, самоутверждения, потребность в общении, убежденность. К внутренним причинам относятся материальные блага, возможности продвинуться по карьерной лестнице, заслужить признание и занять определенное положение в обществе. Все это способствует увеличению производительности труда.

Основные требования к организации стимулирования и мотивации трудовой деятельности персонала заключаются в следующем.

- Методика стимулирования:

- 1) комплексность. Единство моральных и материальных ценностей. Значение индивидуальных или коллективных стимулов зависит от методов управления, опыта, традиций организации;

- 2) дифференцированность. Индивидуальный подход к определению методов стимулирования для разных групп сотрудников. Основное подразделение производится по стажу, опыту, степени квалификации, личному вкладу в развитие предприятия;

- 2) гибкость и оперативность. Это необходимость систематически пересматривать систему стимулирования, величину материальных вознаграждений.

- Принципы стимулирования:

- 1) доступность. Стимулы могут получить все сотрудники. Условия системы должны быть демократичными, понятными;

- 2) осязаемость. Верхний и нижний порог системы стимулирования отличается в разных коллективах. Выплата небольшой суммы не ощущается, не воспринимается персоналом в качестве поощрения;

- 3) постепенность. Сумма материального вознаграждения постоянно увеличивается. Если первая премия выплачена в размере оклада, последующее вознаграждение не может быть снижено. Это помогает стабилизировать мотивационное воздействие;

- 4) минимизация разрыва. Данный принцип предполагает проводить выплату премий или бонусов с минимальным разрывом между достигнутым результатом и получением поощрения. Это позволяет создать четкую непосредственную связь с результатами труда и служит сильным фактором мотивации;

- 5) совмещение моральных и материальных стимулов. Выплата бонусов и премий должна сочетаться с поощрениями нематериального характера. На общем собрании отмечают достижения отличившихся сотрудников, выдают грамоты.

Материальное стимулирование по итогам месяца, квартала, года создает положительную динамику, направленную на улучшение производительности труда. Отстающие сотрудники пытаются достичь высоких результатов, чтобы их достижения отметили. Дополнительное вознаграждение за выслугу лет способствует снижению текучести кадров.

Нематериальные стимулы считаются элементами социальной политики предприятия. Персонал работает более эффективно, если заслуги отличившихся сотрудников отмечают. Благодарности и грамоты, публичное признание заслуг позволяет организовать управление, способствующее достижению экономического благополучия. [1]

Итак, мотивация и стимулирование трудовой деятельности помогает активизировать внешние и внутренние рычаги управления. Это позволяет создать благоприятные условия для решения стратегических задач компании. Эффективность трудовой деятельности персонала зависит от применения методов материальной и нематериальной мотивации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала помогают повысить эффективность производительности труда, решить стратегически важные задачи по развитию предприятия или организации. Улучшить систему управления, добиться поставленных целей в течение короткого периода времени можно лишь, применяя различные методики, которые, в свою очередь, должны быть комплексными, дифференцированными, гибкими и оперативными. Также следует учитывать принципы стимулирования: доступность, осязаемость, постепенность, минимизация разрыва, совмещение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Директор по персоналу [Электронный ресурс] // Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66629-qqq-17-m4-stimulirovanie-trudovoy-deyate-lnosti>. – Дата доступа: 29.07.2017.
2. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / Н.Д. Эриашвили [и др.] ; под ред. И.В. Бородушко, В.В. Лукашевича. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 271 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации : учебник / А.Я. Кибанова. – 3-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.