

УДК 331.2

*Асанова З.С., магистрант*

*Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП*

*Россия, г. Ставрополь*

*Буланкина Н.Н., старший преподаватель*

*кафедры экономики и управления Ставропольского института*

*кооперации (филиала) БУКЭП*

*Россия, г. Ставрополь*

## **ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В современных условиях развития экономики определяющим фактором повышения конкурентоспособности субъектов хозяйственной деятельности является эффективная, направленная на результат система стимулирования работников.

Процесс мотивации, стимулирование, трудовая деятельность, мотив.

*Asanova Z.S., Master's student Stavropol Institute of Cooperation (branch)*

*BOOKER Russia, Stavropol*

*Bulankina N.N., Senior Lecturer of the Department of Economics and  
Management of the Stavropol Institute of Cooperation (branch) BOOKER*

*Russia, Stavropol*

## **THE IMPACT OF THE LABOR INCENTIVE SYSTEM ON THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE**

In modern conditions of economic development, the determining factor in increasing the competitiveness of economic entities is an effective, result-oriented incentive system for employees.

The process of motivation, stimulation, work activity, motive.

Для большинства людей доминирующим мотивом трудовой деятельности является удовлетворение базовых (физиологических и экзистенциальных) потребностей. По мнению И.П. Пономарева, «... все, что делают люди, имеет только одну движущую силу - стремление к удовлетворению потребностей...» [2].

Мотивацией пронизана вся деятельность человека в рамках его трудовой жизни. Следует отметить, что меняться могут состав и структура потребностей, интересов, стимулов, но без мотивации эффективная трудовая деятельность, нацеленная на достижение конкретного результата, невозможна.

Таким образом, процесс мотивации начинается с личности человека и заканчивается ею, она является объектом и субъектом мотивации. Каждая отдельная личность имеет различные врожденные и приобретенные потребности, а трудовая среда призвана позволить человеку удовлетворить свои потребности путем эффективной работы по достижению целей организации.

Трудовая среда включает как физические факторы, представляющие собой санитарно-гигиенические условия труда в широком смысле, так и технико-технологические факторы, включая средства и предметы труда, технологический процесс и т.п. На поведение личности в трудовой среде оказывают влияние формы организации и оплаты труда, психологический климат, производственно-бытовые условия, жизненное окружение, внепроизводственная деятельность и ряд других факторов [1].

Таким образом, труд и его оценка являясь конечным пунктом и важнейшим элементом системы мотивации, дает оценку эффективности мотивации труда в любой организации. При этом личность работника, с точки зрения мотивации, характеризуется четырьмя основными элементами: психологической структурой, ценностной структурой, потребностями и интересами (рис.1).



Рис. 1. Характеристика личности человека с точки зрения  
мотивации

Исходя из социально-психологической и организационно-экономической природы мотивации труда, ряд ученых выделяет следующие виды мотивов и, соответственно, стимулов труда:

- материальные мотивы, при которых труд выступает необходимостью для сотрудников организации, так как обеспечивает получение ими жизненных благ;

- духовные мотивы, при которых труд позволяет им реализовать духовный потенциал, получить удовлетворение в содержании своей трудовой деятельности;

- социальные мотивы, при которых труд выступает как фактор формирования определенного социального положения работников в обществе. Хорошо и высокопродуктивно работающий человек

поднимается по иерархической лестнице и вместе с тем приобретает новые возможности совершенствования своего социального положения [4]. Главные рычаги мотивации – интересы, мотивы, стимулы, являются неотъемлемой частью мотивационного процесса хозяйствующего субъекта, который подразумевает, материальные поощрения работникам и реализуется через систему оплаты труда, различные бонусы, премии и т.п.

Как отмечает О. В. Ромашов [3], «...стимулирование труда - это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей в целях поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности. При стимулировании побуждение к труду происходит через удовлетворение различных потребностей личности, что является вознаграждением за трудовые усилия...». Система мотивации, таким образом, включает материальное и нематериальное стимулирование труда, формами которого, кроме заработной платы, может выступать: участие в уставном капитале и прибыли организации; дополнительные прямые выплаты денежных средств; льготное кредитование, обучение в организации и стипендиальные программы; медицинское обслуживание и дополнительное страхование; программы жилищного строительства; стимулирование свободным временем и общественное признание, и т.п.

Исследование возможности достижения высокого уровня стимулирующей роли заработной платы обосновывается, на наш взгляд, в первую очередь, тем, что в структуре доходов трудящихся и их семей она составляет преобладающую часть доходов по сравнению с другими источниками.

Для эффективности мотивации необходимо, чтобы процесс труда был хорошо организован, чтобы отсутствовал простой в работе по организационно-техническим причинам, чтобы порученная работа соответствовала бы уровню квалификации и профессиональной

подготовки работника. Работник не должен отвлекаться на выполнение несвойственных ему функций, не соответствующих уровню его квалификации.

Следует отметить, что именно эффективная система стимулирования труда является основным фактором успешного развития экономики хозяйствующего субъекта любой отрасли и формы собственности. Она должна интегрировать в себе хорошо продуманные и неукоснительно используемые формы и методы повышения трудовой активности персонала, поскольку, чем больше у работника заинтересованность в развитии производства, тем выше будет и производительность труда.

Список использованных источников:

1. Глаз О.В., Буланкина, Н.Н. Трудовой потенциал и его стимулирование/ О.В. Глаз, Н.Н. Буланкина // Материалы VI Международной научно-практической конференции «Инновационная траектория развития науки: становление, развитие, прогнозы» профессорско-преподавательского состава и магистрантов Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП. Ставрополь, Издательство: ООО «Издательско-информационный центр «Фабула», 2020, с.38-44. Текст непосредственный.

2. Пономарев, И.П. Мотивация работой в организации / И.П. Пономарев. – М.: Едиториал УРСС, 2004., - С. 30.

3. Ромашов, О.В. Социология труда: учеб. пособ. / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2003., - С. 213.

4. Салтык, И.П. Материальные стимулы и их роль в повышении эффективности сельскохозяйственного труда / И.П. Салтык, В.Ф. Гранкин, В.А. Левченко // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. - № 7. – С.52.