

УДК 331.101.3

*Сагитова А.Р. студент центра дополнительного образования,  
направление «Стратегическое и оперативное управление персоналом»*

*Уфимский государственный авиационный университет*

*Россия, РБ, г. Уфа*

*Научный руководитель: Хабирова Я.Ф. К.ю.н., доцент*

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация: попытки приспособить классические теории мотивации к реальным условиям деятельности работников организаций во многом не систематизированы, что затрудняет использование технологий и методов мотивации. Сложность практической организации системы мотивации персонала также определяется слабой изученностью мотивационных аспектов работников, занятых в отдельных отраслях экономики и видах производства.

Статья посвящена: мероприятиям по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала на предприятии. Центральное место в управлении персоналом, занимает мотивация работников предприятия, выступающая непосредственной причиной их поведения. Ориентация сотрудников на достижение определенных целей организации является основной задачей руководства персоналом. В условиях научно-технического прогресса, повышения уровня образования, автоматизации и информатизации производства, а также социальных ожиданий работников предприятий возросло значение мотивации в

управлении персоналом, а также усложнилось содержание данного рода управленческой деятельности.

Ключевые слова: управление персоналом, сотрудник, работодатель, производство, мотивация, результат труда.

**Sagitova A. R. student of the center for continuing education, the direction of the "Strategic and operational human resources management»**

**Ufa state aviation University Russia, Bashkortostan, Ufa**

**Scientific supervisor: khabirova I. K. Yu.n... associate Professor**

**MOTIVATION AND STIMULATION OF LABOR AS A FACTOR  
OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF THE PERSONNEL OF THE  
ENTERPRISES**

Abstract: attempts to adapt classical theories of motivation to real conditions of activity of employees of the organizations are not systematized in many respects that complicates use of technologies and methods of motivation. The complexity of the practical organization of the personnel motivation system is also determined by the weak study of the motivational aspects of employees engaged in certain sectors of the economy and types of production.

The article is devoted to: measures to improve the system of motivation and stimulation of personnel at the enterprise. Central to personnel management is the motivation of employees, which is the direct cause of their behavior. Orientation of employees to achieve certain goals of the organization is the main task of personnel management. In the context of scientific and technological progress, increasing the level of education, automation and Informatization of production, as well as social expectations of employees of enterprises increased the importance of motivation in personnel management, as well as complicated the content of this kind of management.

Keywords: personnel management, employee, employer, production, motivation, labor result.

Представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения в практике управления персоналом. Долгое время считалось, что единственным и достаточным стимулом для побуждения работника к эффективному труду является материальное вознаграждение.

Основной особенностью управления персоналом в настоящее время является возрастающая роль личности работника. Следовательно, необходимо разработать новый подход к управлению персоналом. Этот подход заключается в следующем:

- 1) создание философии управления персоналом.
- 2) создание совершенных служб управления персоналом.
- 3) применение новых технологий в управлении персоналом.
- 4) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, установки поведения, которая регламентирует поведение отдельной личности[1].

Мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование[1].

Мотивирование - это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством пробуждения в нем определенных мотивов.

Стимулирование труда - это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее.

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее.

Также материальным стимулированием могут быть бонусы, которые постепенно входят в практику многих компаний, заменяя ранее дискредитировавшую себя по различным причинам тринадцатую зарплату. Бонусам, в отличие от тринадцатой зарплаты, предшествует оценка или аттестация персонала[2].

Как и материально-денежные стимулы, материально-социальные стимулы являются внешними вознаграждениями. Но следует заметить, что иногда «гигиенические факторы» Герцберга могут становиться стимулами, и наоборот стимулы могут трансформироваться в условия возникновения мотивов («гигиенические факторы»). Поэтому можно сказать, что когда есть потребность в благе и есть возможность его получить - это стимул, если же благо получено и потребность удовлетворена, то бывший стимул становится «гигиеническими факторами», если же потребность не удовлетворена или удовлетворена частично - благо продолжает играть роль стимула[2].

1. Создание необходимых условий высокопроизводительного труда. К таким условиям относят: оптимальную организацию рабочего места, отсутствие отвлекающих шумов( особенно монотонных), достаточную освещенность, темп, режим труда и др. Хотя всегда предпринимались попытки стандартизировать условия труда, в результате ряда исследовательских работ оказалось, что, например, идеального рабочего места не существует.

2. Возможность ухода от монотонного к более интересному, творческому, содержательному трудовому процессу. Под монотонностью одни понимают объективную характеристику самого процесса труда, другие - только психическое состояние человека, являющееся следствием однообразия работы.

3. Стимулирование свободным временем. В результате недостатка свободного времени многие работники трудятся с ощущением хронической усталости, испытывают постоянные нервно-эмоциональные перегрузки. Система стимулирования трудовой активности предполагает оптимальное соотношение рабочего и свободного времени, т.к. у людей кроме самой работы могут быть и другие не менее важные дела, например , занятия спортом, хобби или просто отдых. Если работник нуждается в свободном времени, а его целиком поглощает работа, то он будет избегать ее, понижая, таким образом, производительность труда.

4. Улучшение отношений в коллективе. К внутренним условиям создания психологического микроклимата в коллективе, благотворно влияющего на состояние работающих, относят авторитет, и особенности личности руководителя.

Стиль его руководства, совместимость членов коллектива по характерам, ценностным ориентациям, эмоциональным и другим

своим свойствам, наличие влиятельных лидеров в неофициальных группах и отношение этих лидеров к производственным задачам, стоящим перед коллективом и т.п. Все эти факторы накладывают своеобразный отпечаток на психологическую атмосферу коллектива.

На характер и формы межличностных отношений, коллективные мнения, настроения, на целеустремленность, направленность, сплоченность, требовательность, дисциплинированность, самостоятельность, социальную активность, устойчивость поведения в сложной обстановке и т.д. Частые конфликты отнимают слишком много моральных и физических сил, которые могли бы быть использованы в труде.

5. Продвижение по службе. Один из наиболее действенных стимулов, т.к. во-первых, при этом повышается оклад; во-вторых, расширяется круг полномочий и соответственно работник становится причастен к принятию важных решений; в-третьих, повышается степень ответственности, что заставляет человека работать эффективнее и не допускать промахи и ошибки; в-четвертых, повышает доступ к информации. Словом, повышение в должности позволяет работнику самоутвердиться, почувствовать себя значимым, нужным фирме, что, конечно же, делает его заинтересованным в своей работе.

Морально-психологическое стимулирование. Эти стимулы, ориентированы на мотивацию человека как личности, а не только механизма, призванного выполнять производственные функции. В отличие от вышеописанных стимулов, моральные являются внутренними стимулами, т.е. напрямую ими нельзя воздействовать на человека. Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информационным процессом, в

котором источником информации о заслугах работников выступает субъект управления; приемником - объект стимулирования, работник и коллектив, каналом связи - средства передачи информации. Поэтому, чем точнее передается такая информация, тем лучше система выполняет свою функцию[3].

Моральные стимулы представляют собой такие средства привлечения людей к труду, которые основаны на отношении к труду как высшей ценности, на признании трудовых заслуг как главных. Они не сводятся только к поощрениям и наградам, применение их предусматривает создание такой атмосферы, такого общественного мнения, морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе хорошо знают, кто и как работает, и каждому воздается по заслугам. Такой подход требует обеспечения уверенности в том, что добросовестный труд и примерное поведение всегда получает признание и положительную оценку, принесут уважение и благодарность. Наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны сказываться не только на уменьшении материального вознаграждения, но и на служебном положении и моральном авторитете работника.

Для эффективного применения моральных стимулов необходимо:

- 1) наличие положения о статусах морального поощрения и знание их работниками;
- 2) шире использовать разнообразные формы морального поощрения в интересах развития творческой инициативы и активности;
- 3) моральное поощрение подкреплять мерами материального стимулирования, обеспечить правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с

новыми задачами, изменением в содержании, организации и условиях труда;

4) о каждом моральном поощрении работника широко информировать трудовой коллектив;

5) вручать награды и объявлять благодарности в торжественной обстановке;

6) поощрять работников своевременно - сразу после достижения определенных успехов в труде;

7) развивать новые формы поощрения и устанавливать строгую моральную ответственность каждого работника за порученное дело;

8) анализировать действенность стимулирования;

9) точно соблюдать установленный порядок внесения записей о поощрении в трудовые книжки работников[2].

Необходимо отметить, что для предотвращения административного произвола и стимулирования персонала посредством эффективного организационного поведения самую важную составляющую образует профессиональная и социально-психологическая подготовка управленческого персонала. Требования в этом отношении к руководителям и соответственно претворение их в управлении будут служить основой для использования соответствующих представлений безопасного положения стимулов.

Проведенный теоретический анализ литературы, посвященной проблемам в сфере мотивации и стимулирования труда, дает основание для следующих выводов.

Мотивация в управлении персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания

стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду.

Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Методы стимулирования можно сгруппировать в следующие четыре вида: экономические стимулы, управление по целям, обогащение труда, система участия.

Основными тенденциями развития системы мотивации и стимулирования труда персонала в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, реализация партисипативного подхода к мотивационному процессу, активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования.

#### **Использованные источники:**

1) Шапиро, Сергей Александрович.

Мотивация и стимулирование персонала/С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с

2) Шаш Н.Н. Управление персоналом: Пособие для сдачи экзамена. – М.: Юрайт-Издат, 2005. – 175 с.

3) Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2000. С. 108.