

*Пузакова Ксения Андреевна - студентка 2 курса экономического факультета,
Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва, г. Саранск*

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье рассмотрены аспекты мотивации персонала к трудовой деятельности, выявлены основные направления мотивации сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, отношение к труду, материальное вознаграждение, механизмы мотивирования.

Abstract. The article discusses aspects of motivation to work, identified the main areas of employee motivation.

Keywords: motivation, encouragement, attitude to labor, material reward, motivation mechanisms.

Немотивированные работники выполняют свои обязанности в минимальном объеме, многие люди в организации не полностью используют свой профессиональный, интеллектуальный и физический потенциал. В результате этого ослабляется конкурентоспособность фирмы. Именно поэтому эффективное функционирование предприятия зависит не только способностей работников, но и от их мотивации к труду.

Мотивация - это готовность (желание) человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность[3].

Мотивация к труду является аспектом отношения к труду, которое определяет трудовое поведение работников. Отношение к труду – эмоционально окрашенная субъективная оценка всех факторов труда[2].

Мотивация персонала включает в себя следующие аспекты:

- 1) Разработка и осуществление мер материального вознаграждения сотрудников;
- 2) Совершенствование системы моральных стимулов к труду;
- 3) Создание условий для грамотного выполнения трудовых операций;

4) Возможности личностного и карьерного роста.

Существует несколько основных направлений мотивации сотрудников организации в современном мире:

- 1) Мотивация к эффективному труду (успех достижения цели, эффективное денежное стимулирование);
- 2) Мотивация привлечения (размер компании, рейтинг, размер заработной платы);
- 3) Мотивация удержания (возможность роста, корпоративная культура).

Для эффективного управления деятельностью сотрудников необходимо понимать, какое направление выбрать[1].

Есть несколько способов вознаградить людей за труд. Во-первых, это материально вознаграждения за качественное выполнение работы, а также разовое вознаграждение (премии). Во-вторых, повышение в должности, в звании, продвижение по карьерной лестнице. И в-третьих это общественное и личное признание заслуг сотрудника (награды, грамоты, похвала).

Особое значение на предприятие придается организации заработной платы, которая может осуществляться с помощью тарифной системы и форм и систем заработной платы.

Тарифная система – совокупность нормативов, определяющих дифференциацию оплаты труда, форм заработной платы и специфики отрасли.

Формы и системы заработной платы – порядок ее начисления в зависимости от организационных условий производства и результатов труда.

Существует 2 основных системы оплаты труда, которые используются чаще остальных. Это сдельно-регрессивная система, при которой заработки растут медленнее, чем выработка, и система нормирования дневной выработки, где выплачиваются различные ставки в зависимости от уровня выработки.

Среди механизмов мотивирования к трудовой деятельности широко используются 3 формы коллективного премирования, которые в настоящее время рассматриваются как лучшие. Во-первых, это система участия в распределении прибылей, где заранее определяется доля прибыли, которая пойдет на премии. Во-вторых, системы участия в результатах работы предприятия, которые строятся на

конкретных показателях, премии выплачиваются в результате экономии издержек и увеличения выработки. Дивидендная система, которая включает в себя аспекты двух предыдущих систем, когда учитываются результаты производственной и коммерческой деятельности предприятий.

Таким образом, для эффективной деятельности организации ее сотрудники должны быть хорошо простимулированы для использования всего своего потенциала. Грамотно выбранное направление мотивации сотрудников к труду не только повышает эффективность управления организацией, но и делает предприятие более конкурентоспособным на рынке.

Библиографический список.

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала: Учебное пособие. Практические задания (практикум). – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. - 640с.
2. Спивак В.А. Лидерство: учебник для академического бакалавриата / В.А. Спивак – М.: Издательство Юрайт, 2015.-393с.
3. Трапицын С.Ю. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие.– СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.