

Мотивация трудовой деятельности

Пушкарева А.С., студентка 1 курса ПГУ, г. Пенза, РФ.

Научный руководитель: Куряева Г.Ю., к.э.н., доцент ПГУ, г. Пенза, РФ.

Аннотация. Данная статья посвящена такому вопросу, как мотивация трудовой деятельности. Желание работников предприятия выполнять свою работу — важный фактор, без которого невозможно обеспечить эффективность работы предприятия. Мотивация — это то, что стимулирует деятельность человека; без неё человеческие ресурсы организации не будут задействованы в полной мере. Поэтому предприятия стараются изучить эффективные способы управления трудовыми ресурсами, которые повысят мотивацию трудовой деятельности.

Ключевые слова: мотивация, трудовая деятельность, управление, трудовые ресурсы.

Motivation for work

Pushkareva A.S., first-year student of PSU, Penza, Russia.

Scientific leader: Kuryaeva G.Yu., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of PSU, Penza, Russia.

Abstract. This article is devoted to such an issue as the motivation of work. The desire of enterprise employees to perform their work is an important factor, without which it is impossible to ensure the efficiency of the enterprise. Motivation is something that stimulates a person's activity; without it, the human resources of the organization will not be fully utilized. Therefore, enterprises are trying to learn effective ways of managing human resources, which will increase the motivation for work.

Keywords: motivation, work activity, management, labor resources.

Мотивация — это совокупность объективных и субъективных факторов, заставляющих человека вести себя целесообразным или необходимым образом.

Для мотивации трудовых ресурсов требуется не только обработка общей методологии данной деятельности, но и разработка определённых методов, инструментов, механизмов, благодаря которым происходит активизация трудовой деятельности, достижение максимально возможного эффективного использования трудового потенциала [1, с. 52].

Главные рычаги мотивации:

- потребности;
- стимулы;
- мотивы [2, с. 193].

Выделяют материальные, косвенно-материальные стимулы и организационные и нравственно-психологические стимулы.

К материальным стимулам относят следующие формы стимулирования:

1. Заработная плата. В неё входят заработная плата и дополнительная, премии, надбавки за профмастерство, доплаты за тяжелые условия труда и за работу в ночное время и др.
2. Бонусы — это определённые разовые выплаты, которые связаны со стажем работы и размером получаемой зарплаты.
3. Участие в акционерном капитале. Работник может покупать акции по льготным ценам или же безвозмездно получать их.
4. Участие в прибылях. Из определённой доли прибыли формируют поощрительный фонд. Данное стимулирование получают лишь те работники, которые способны действительно воздействовать на прибыль.
5. Планы дополнительных выплат. Довольно часто связано данное стимулирование с работниками, занятыми сбытом, и нужны для стимулирования поиска новых рынков сбыта, новых способов максимизации сбыта (например, полное оплата деловые командировок) [3, с. 64].

Выделяют следующие формы косвенно-материального стимулирования:

1. Оплата транспортных расходов, обслуживание собственным транспортом.
2. Организация питания.
3. Продажа товаров, которые выпускаются предприятием. Выделяют скидки для работников данного предприятия.
4. Программа медицинского обслуживания. Предприятие организует медицинское обслуживание или заключает договор с каким-либо медицинским учреждением. Также оно может выделять средства на медицинское обслуживание своим работникам [3, с. 64].
5. Программа жилищного строительства. Предприятие выделяет средства для собственного строительства жилья при паевых условиях.

К формам организационного и нравственно-психологического стимулирования относят:

1. Регулирование поведения работников: улучшаются условия труда, создаются творческие элементы в характере труда, даётся возможность продвижения по карьерной лестнице.
2. Стимулирование свободного времени: могут предоставляться дополнительные выходные за особые услуги, сокращать длительность рабочего дня, если производительность труда достаточно высока.
3. Мотивы, которые регулируют поведение работников на основе выражения общественного признания. Предприятие благодарит работников приказами, вручениями грамот, публичными поощрениями и т.д.

Наиболее устойчивой системой мотивации является система мотивации, основанная на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. Было отмечено, что если работники соблюдали общественные интересы, то увеличивался выпуск недорогих и качественных товаров, росла

прибыль. То, как сильно работник заинтересован в трудовой деятельности, можно увидеть в том, насколько качественно выполняют он свою работу, какую проявляет инициативу, как сильно хочет осваивать современные технологические методы для улучшения своей деятельности.

Также стоит отметить, что хоть материальное стимулирование и является первостепенным, но с ростом величины заработной платы роль денег как мотивирующего фактора снижается. Поэтому материальное стимулирование всегда должно быть использовано совместно с нематериальным.

Благодаря мотивации трудовой деятельности у работника появляется состояние вовлечённости. Он отдаёт всего себя для достижения успеха предприятия, пытается улучшить организационную деятельность предприятия, найти пути решения его главных проблем.

Несомненно, эффективность трудовой деятельности связана с мотивацией трудовой деятельности и зависит от неё, но данная зависимость довольно неоднозначна. Иногда бывает так, что работник, когда на него влияют внутренние и внешние факторы, достаточно заинтересован в том, чтобы суметь достичь высоких конечных результатов. Но на практике он будет иметь не лучшие результаты, чем тот работник, который значительно меньше получил мотивации к эффективной трудовой деятельности [1, с. 56].

Это связано с тем, что на результаты трудовой деятельности влияют и многие другие факторы (квалификация работника, их навыки, опыт работы, внешняя среда в коллективе). Поэтому мотивация трудовой деятельности работников так важна для предприятия. Необходимо мотивировать все трудовые ресурсы предприятия, чтобы у каждого работника были определённые мотивы, которыми он руководствуется.

Список используемых источников:

1. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия. Шовкопляс О.А. // ЭКОНОМИНФО. – 2016. – № 26. – 52-56 с.
2. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / под ред. О.И. Волкова, О.В. Девяткина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 601 с.
3. Стимулирование и мотивация труда в организации. Якимов В.Н. // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 4. – 61-67 с.