

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Дугарова Зоригма Константиновна, бакалавр направления «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», г. Улан-Удэ, Россия.

Нагаслаева Ирина Олеговна, к.э.н, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом, ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», г. Улан-Удэ, Россия.

Ухакшинова Елена Маркеловна, преподаватель, ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», г. Улан-Удэ, Россия.

Аннотация. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала играют важную роль в эффективном управлении всем предприятием. В данной статье рассмотрены система мотивации, влияющая на эффективность управления персоналом предприятия. Приведены основные стимулирующие факторы, назначение мотивации и стимулирования, место руководителя в процессе мотивирования и стимулирования работников, процесс формирования мотива.

Ключевые слова: стимулирование труда, стимул, мотивация, взаимосвязь мотивации и стимулирования.

Abstract. Motivation and stimulation of the work of personnel play an important role in the effective management of the entire enterprise. In this article, the motivational mechanisms affecting the effectiveness of the management of the company's personnel are considered. In this article, we consider a system of motivation that affects the effectiveness of personnel management in an enterprise. The main stimulating factors, the purpose of motivation and stimulation, the place of the leader in the process of motivating and stimulating workers, the process of forming the motive are given.

Key words: labor incentives, stimulation, motivation, the relationship between motivation and incentives.

Одна из важных задач для предприятий различных форм собственности является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающее активизацию человеческого фактора. Для получения результата решающим причинным фактором является их мотивация.

Мотивация является важным элементом в управлении персоналом, так как побуждает персонал к труду и тем самым ведет к удовлетворению личных потребностей работников. Мотивация - это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости. [2, с. 55].

На предприятии мотивация играет важную роль и является основным носителем интересов работников. Отдельные предметы, действия других людей и многие иные ценности, которые могут быть предложены работнику в компенсацию за его повышенные умственные или физические усилия и могут выступать в качестве стимулов.

На сегодняшний день недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, работающих в организациях является существенным недостатком российских предприятий. Очень важно чтобы персонал организации действовал, как единая команда и достигал поставленных целей, зная о своем значении и при этом сохраняя мотивацию.

Огромную роль в системе мотивации персонала играет стимулирование, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, что способствует к получению определенной прибыли и покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства.

Если рассмотреть трудовую деятельность, то это есть стремление работника удовлетворить свои потребности материально в определенных благах посредством труда.

Стимул - является внешним воздействием на человека или группу людей, с целью побудить к какому-либо результату. [3, с. 83] Стимулирование труда - это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию.

Прежде чем начать говорить об управлении мотивацией и стимулирования персонала надо обозначить цели этих процессов. Здесь непосредственно надо учитывать интересы сторон работодателя и работника. Для работодателя целью прежде всего является достижение экономического эффекта, результатов организации, а для работника в свою очередь - получение различных социальных и экономических благ.

Экономическая эффективность организации определяется количеством и качеством труда, которое работники организации согласятся предоставить или затратить, что возможно при наличии социальных благ, а значит, определенного уровня социальной эффективности. Добиться социальной эффективности можно тогда, когда организация находится в устойчивом экономическом положении и получает прибыль, позволяющую решать социальные задачи, удовлетворять интересы и ожидания работников [4, с. 188].

Таким образом можно сказать, чтобы составной частью эффективного управления персоналом является мотивация и стимулирование труда персонала. Под которыми понимается отношение степени достижения целей организации и целей сотрудников затратами на персонал.

При управлении мотивацией и стимулированием персонала возникает период сотрудничества между работодателем и работником организации. Здесь речь идет о двух видах стимулах: долгосрочные и краткосрочные. Предполагается, что руководство формирует у сотрудников эти стимулы. Долгосрочные связаны с общими целями работника и работодателя - для чего он пришел в организацию, какой положительный продукт производит или может произвести. Краткосрочные связаны с конкретной деятельностью работника - стимулирование выполнения производственных планов, определенных проектов.

Если рассмотреть стимул по отношению мотивации, то долгосрочная мотивация способствует достижению - определенных профессиональных целей. Краткосрочная мотивация влияет на качество выполнения конкретной трудовой деятельности [1, с. 81].

Очень важно исходя от целей работодателя формировать у сотрудников долгосрочное и краткосрочные стимулы и мотивы, чтобы и работник, и работодатель знали, чего желает каждый и что за это получит. Возникает потребность друг в друге.

Стоит отметить, что на мотивацию сотрудников влияют методы стимулирования. Конкретно подобранный метод стимулирования для каждого сотрудника способствует высокой оценке мотивации. Поэтому чтобы обеспечить соответствующие условия труда и производительность труда повышалась, руководитель должен хорошо знать свой персонал.

Руководство организации занимает значимую роль в мотивации и стимулировании персонала. Персонал фирмы должен выполнять свою работу в соответствии с возложенными ему правами и обязанностям, сообразуясь с принятыми управленческими решениями. В этом и заключается сущность функции мотивации персонала. Но без соответствующего планирования, контроля и поведения руководителя невозможно сформировать нужную мотивацию у подчиненных, а так же правильно стимулировать их.

Таким образом, мотивация и стимулирование являются одними из важнейших средств достижения эффективности любой деятельности и играют важную роль для руководителя в управлении персоналом. Поэтому ему необходимо придерживаться конкретных правил, чтобы добиться повышения эффективности управления персоналом в организации. Прежде всего важно перед каждым сотрудником поставить конкретную цель и распределить задачи, определить стратегию предприятия, так же организовать мероприятия, которые будут мотивировать и стимулировать каждого сотрудника, ориентируясь на стимулирующие факторы мотивации.

Список использованных источников:

1. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2012. С. 80-83.
2. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 53-59.
3. Сорочайкин, А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминолог. слов./ А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. Самара : Изд-во Самар. Ун-та, 2012 № 1. С. 121-125.
4. Шишикина, Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы / Е.С. Шишикина // Экономика, управление и право в современных условиях: междунар. сб.ст./ под общ. ред. В.Б. Тасеева. Вып. 5 (17). Самара: Из-во Самар. Ун-та, 2012. С. 185-193.