

УДК 331.101.3

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Мирошник М.С.

Магистрант,

*Кубанский Государственный Аграрный Университет имени И.Т. Трубилина,
Краснодар, Россия*

Аннотация: В работе рассматривается проблема взаимосвязи понятий «мотивации» и «стимулирования» трудовой деятельности персонала. Автором выявлено, что руководство организации часто отождествляет понятия «мотивация» и «стимулирования», что по своему содержанию не верно. Грамотно разработанная программа мотивации и стимулирования труда работников организации является крайне важной задачей для руководства предприятия, т.к. правильно разработанная система стимулирования поможет руководству организации добиться поставленных целей организации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, трудовая деятельность, сотрудники, взаимосвязь мотивации и стимулирования, методы стимулирования.

THE INTERCONNECTION BETWEEN MOTIVATION AND STIMULATION OF LABOUR PERSONNEL

Miroshnik M. S.

Master,

*Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,
Krasnodar, Russia*

Annotation: The paper addresses the problem of the interconnection between the concepts of "motivation" and "stimulation" of the employees' labor activity. The author
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

revealed that the organization management personnel often identifies the concepts of "motivation" and "stimulation" that as follows from its content is not true. A competently designed program of motivation and stimulation of the organization employees' labor is an extremely important task for the enterprise management personnel, as the correct definition properly designed system of stimulation will help the organization management personnel to meet the desired business objectives of the organization.

Keywords: motivation, stimulation, labour activity, employees, interconnection between motivation and stimulation, methods of stimulation

В настоящее время становится все более очевидно, что трудовую мотивацию и стимулирование персонала необходимо всесторонне изучать. В результате разрешения проблем с результативностью системы трудовой мотивации, можно прийти к наиболее высшему эффекту процесса управления. В процессе управления трудом персонала через систему мотивов и стимулов, можно определить наиболее эффективные затраты на оплату труда, организовать труд сотрудников на основе улучшенных условий труда, а также давая им возможность для дальнейшего развития.

Одной из основ эффективного стратегического управления организацией является степень мотивации сотрудников, от которой зависит достижение поставленных целей и задач развития организации в целом. Хороший менеджер или руководитель любого ранга должен уметь побуждать своих подчиненных к эффективному и результативному труду для достижения поставленных целей [3]. Для того чтобы побуждать сотрудников выполнять свои трудовые обязанности с наибольшим усердием, специалист по управлению персоналом должен использовать механизмы мотивации и стимулирования.

В основе трудовой деятельности человека лежат его потребности. С экономической точки зрения понятие «потребность» имеет широкий и узкий

смысл. В широком смысле потребность – это необходимое условие нормальной жизнедеятельности, которая выполняется в большей или меньшей степени. В узком – ощущение недостатка чего-либо, ощущение раздражения или дискомфорта, которое связано с каким-либо конкретным объектом. Потребность может приобрести форму интереса, если она становится не только внутренним побудителем, но и регулятором трудового поведения.

Действия человека основаны на неудовлетворенных потребностях, а также зависят от внешней среды и условий жизни. Прежде чем действовать, человек анализирует степень значимости той или иной неудовлетворенной потребности, оценивает свои возможности по их удовлетворению в данной внешней среде, а потом уже определяет для себя конкретную цель и методы по ее достижению. В результате такого анализа и формируется мотив [2].

Мотив – это продукт деятельности человека, который осуществил целенаправленные действия, опирающиеся на анализ неудовлетворенных потребностей и внешней среды, содержит обоснованный примерный план и оценку последствий таких действий. В качестве мотивов выступают все актуальные потребности работника, т.е. какие-либо достижения, лидерство, достаток, удовлетворенность трудом, условия труда и т.д. Мотивация труда – процесс побуждения работников к актуальной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов, а также достижения целей организации. Проще говоря, мотивация – это реакция группы людей либо отдельно взятого сотрудника на действия администрации организации.

Каждый человек обладает индивидуально структурой мотивов, которая формируется в процессе его развития, проявления себя и самооценки своих способностей. Мотив выступает как причина поведения, необходимость сделать что-либо. Создание и поддержание условий для побуждения сотрудников является достаточно сложным делом, так как мотивы человека постоянно меняются исходя из его особенностей, поставленных перед ним задач и времени.

Анализируя научную литературу можно сделать вывод, что большое число авторов рассматривают проблему содержания мотивов и источников их формирования, включают в их число также потребности, интересы, ценности и нормы трудового поведения. На процесс мотивации воздействуют не только внутренние факторы, то есть мотивы, но и внешние факторы. Здесь речь идет о стимулировании.

Стимул – внешнее воздействие, оказываемое в процессе управления персоналом в целях получения желаемых результатов. В качестве стимула выступают все актуальные материальные и морально-психологические ценности, которые имеются в системе управления организацией. Следует помнить, что некоторые из применяемых стимулов могут оставить человека равнодушным, по этой причине его активность не будет повышаться. Если стимулы, которые подобраны для повышения интереса работника к труду, не соответствуют его мотивам (интересам), применены несвоевременно или в недостаточном размере, то от них не будет никакого эффекта [4]. Содержание стимула представляет собой совокупность средств, ценностей, отношений, которыми владеет организация и которыми пользуется руководитель для повышения производительности персонала. Стимулирование труда – это комплекс мер, которые являются средством для удовлетворения конкретных потребностей работника.

Пороговое значение стимула – уровень стимула по содержанию, вовлечению и своевременности, который способен заинтересовать сотрудника, побудить его к активным действиям.

Пороговое значение имеет и мотив. Стимул не имеет никакого смысла, если мотив, на который он направлен, еще не сформирован или находится в процессе формирования. Поэтому необходимо развивать мотив, чтобы его уровень соответствовал стимулу.

Конкретные средства, с помощью которых осуществляется стимулирование персонала в процессе трудовой деятельности, разнообразны. Это является причиной множества классификационных признаков, а также разносторонней классификации стимулов в зависимости от различных факторов. Виды стимулирования можно классифицировать следующим образом: внешние и внутренние; прямое и косвенное; материальное и нематериальное; индивидуальные и групповые; поощряющие (позитивные) и наказующие (негативные) [1]. Рассмотрим подробнее каждый вид стимулов.

Первый вид стимулов – это внешние – те стимулы, которые непосредственно дает организация за выполненную работу (заработная плата, премии, продвижения по службе, дополнительные льготы и т.п.), и внутренние – самоуважение, ощущение значимости своего труда, ответственность. Для обеспечения внутренних стимулов от руководителя требуется точная постановка задачи и создание необходимых условий труда.

Второй вид стимулов – прямое и косвенное стимулирование. Прямые стимулы применяются в виде материальных или морально-психологических предложений отдельно взятому человеку или группе с целью получить адекватного и эффективного трудового результата на примененный стимул или систему стимулов.

Цель косвенного стимулирования – изменить определенные условия и обстоятельства трудового процесса для того, чтобы повлиять на индивидуальные и коллективные результаты труда. К этим стимулам относятся повышение квалификации, делегирование полномочий, улучшение условий труда и т.п.

Следующий вид – материальное и нематериальное стимулирование. В свою очередь материальные стимулы делятся на материально денежные - все формы оплаты труда (заработная плата, бонусы, участие в акционерном капитале), и материально не денежные – это такие стимулы, которые имеют материальную ценность, но в реальном выражении представлены в виде

специальных льгот и компенсаций. К таким стимулам относятся оплата транспортных расходов, организация питания, программы обучения персонала и медицинского обслуживания, страхование жизни, отчисления в пенсионный фонд и т.п.

Стимулирование, основой которой является поощрение сотрудников за выполненные трудовые обязанности с помощью таких благ, которые не имеют прямой денежной оценки, называют нематериальным. Данное стимулирование принято подразделять на моральное, организационное и стимулирование свободным временем.

Моральное стимулирование основано на таком регулировании поведения персонала, где в качестве стимулов выступают предметы или явления, которые отражают общественное призвание. к данному виду нематериального стимулирования можно отнести знаки отличия, почетные грамоты и кубки.

Профессиональный рост, участие в управлении и творческая работа являются основой организационного стимулирования. Оно характеризуется тем, что влияет на уровень удовлетворенности персонала от работы и организации в целом.

Регулирование трудовой активности персонала на основе изменения его занятости в процессе работы, называется стимулированием свободным временем. Оно включает предоставление дополнительных дней отдыха, гибкой занятости или сокращения рабочего дня за счет высокой производительности сотрудника [6].

Четвертый вид – индивидуальные – направленные на интересы отдельно взятых работников, и групповые или коллективные – направленные на группу и коллектива организации в целом.

Последний вид стимулов – поощряющие (позитивные) и наказующие (негативные). Этот вид стимула выражается в содержании управленческого воздействия, которое может носить поощряющий, какое – либо вознаграждение

за полученные результаты труда, или порицающих характер, например, выговор от непосредственного руководства [5].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что процессы мотивации и стимулирования персонала возможно только в том случае, если стимулы и мотивы будут соответствовать друг другу по величине, времени и содержанию, что, в свою очередь, способствует преодолению порога равнодушия у персонала.

Библиографический список:

1. Барков А. Н. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков. – М.: ИНФРА-М, 2015. – С. 95-100.

2. Дудник Т. А., Корниенко А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / Т. А. Дудник, А. А. Корниенко // Экономика и социум. – 2016. – №5 (24). – С. 641-643.

3. Корзенко Н. И., Хорева А. С. Стимулирование и мотивация труда в организации / Н. И. Корзенко, А. С. Хорева // Вестник ЧелГУ. – 2015. – №1 (356). – С. 127-128.

4. Лебедев А. А., Ивасенко А. Г. Мотивация как фактор управления персоналом // Современные наукоемкие технологии. 2014. – №7. – С. 164-165.

5. Рудась И. С. Совершенствование мотивации труда на основе использования современных подходов к организации оплаты труда / И. С. Рудась // Актуальные проблемы инновационного развития экономики. – Белгород, 2014. – С. 250-252.

6. Савенков И. Е. Понятие и сущность мотивации и стимулирования трудовых ресурсов предприятия / И. Е. Савенков // Наука об обществе и гуманитарных наук. – 2014. – №1. – С. 209-215.

Оригинальность 80%