

УДК 331.2

Асанова З.С., магистрант

Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП

Россия, г. Ставрополь

Буланкина Н.Н., старший преподаватель

кафедры экономики и управления Ставропольского института

кооперации (филиала) БУКЭП

Россия, г. Ставрополь

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Система стимулирования трудовой деятельности в современном обществе выступает важной составляющей общего механизма управления предприятием и дает дополнительную возможность влиять на конкурентоспособность фирмы.

Мотив, стимул, трудовая деятельность, персонал.

Asanova Z.S., Master's student

Stavropol Institute of Cooperation (branch) BOOKEP

Russia, Stavropol

Bulankina N.N., Senior Lecturer

of the Department of Economics and Management of the Stavropol

Institute of Cooperation (branch) BOOKEP

Russia, Stavropol

THE ROLE AND IMPORTANCE OF LABOR INCENTIVES AT THE PRESENT STAGE

The system of stimulating labor activity in modern society is an important component of the general mechanism of enterprise management and provides an additional opportunity to influence the competitiveness of the company.

Motive, incentive, work activity, staff.

Современный сотрудник предприятия является экономически активной составляющей любого общества. Он занимается поисками такой работы, которая приносила бы ему не только моральное удовлетворение, но и, скорее всего (даже в первую очередь) – достойную заработную плату для удовлетворения своих потребностей и потребностей своей семьи [4].

Данные установки становятся актуальными составляющими модели мотивации персонала, который готов работать в удовольствие и расти в профессиональном плане.

Мотивация труда в современном обществе – это одна из важнейших функций менеджмента, которая представляет собой стимулирование работника к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение его потребностей [1].

В условиях современной экономики для многих предприятия большое значение приобретает более эффективное и действенное использование человеческих ресурсов, приводящее к росту основных показателей производства.

Это связано со следующими проблемами большинства современных предприятий:

1. Уход или сокращение высококвалифицированных работников.
2. Недостаточная квалификация персонала фирмы.
3. Нехватка рабочих в организации.
4. Недостаточный уровень квалификации отдельных руководителей предприятия.

5. Недостаточное понимание значения мотивации персонала в современных экономических условиях.

6. Отсутствие учета ожиданий и интересов сотрудников при разработке и внедрении системы мотивации в организации.

7. Отсутствие у персонала информации о факторах и видах мотивации.

8. Отсутствие постоянного мониторинга системы мотивации на предприятии.

9. Высокий уровень синдрома «персонального выгорания» у большинства работников.

Путь к эффективному управлению сотрудников лежит через понимание его мотивации или мотивационных мотивов. Только зная то, что движет человеком, что заставляет его действовать, какие мотивы лежат в основе его действий, можно постараться разработать эффективную систему форм и методов управления им.

По нашему мнению необходимо знать ответы на следующие вопросы: каким образом возникают или чем вызваны определенные мотивы; как и каким способом или методом мотивы могут быть приведены в действие; как в действительности осуществляется мотивирование людей.

Система мотивации включает в себя комплекс специальных мероприятий, направленных к внутренним (духовным) ценностям и потребностям людей, осуществляющих трудовую деятельность на предприятии.

Мотивационный потенциал работника заключается в наличии на предприятии резервов повышения эффективности производства. С одной стороны - такой потенциал взаимосвязан с удовлетворенностью актуальных мотивов работника и реализацией его базовых мотивов. С

другой стороны, важно и необходимо уделять внимание потенциалу комплексных (объединенных) стимулов.

Актуальные потребности любого человека необходимы для него в каждый определенный момент, а вот базовые – важны и необходимы «по жизни».

Следует отметить, что базовые потребности могут быть и отстранены на второй план. Только в данной ситуации требуется избегать каких-то крайних ситуаций. Потому что, высокий уровень демотивации или же наоборот – высокая степень удовлетворенности могут привести к ограничению возможностей у руководителя по выявлению роста результативности работы подчиненных [3].

К комплексным стимулам возможно отнести следующие (рис.1):

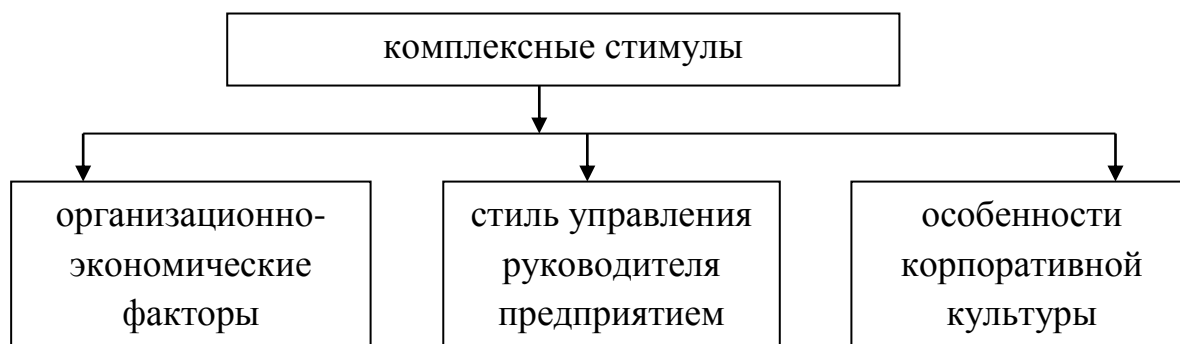


Рис.1. Разновидность комплексных стимулов при формировании мотивационных факторов на предприятии

Таким образом, производительность труда в организации зависит от общей системы управления предприятием и от ряда инструментов и факторов стимулирования персонала, которыми обладает руководство фирмы.

Следует отметить, что вопросы материального стимулирования труда занимают важное место в мотивации персонала и существенно влияют на конечные результаты деятельности организаций и систем

оплаты труда, применяемых в организациях любых форм собственности и отраслях хозяйствования.

Список использованных источников:

1. Анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов // Планово-экономический отдел №8, 2011 г.

2. Буланкина, Н.Н. Использование доплат и надбавок в системе материального стимулирования работников организации // Н.Н. Буланкина, Материалы I ежегодных международных научно-практических чтений Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП, Из-во «Фабула», Ставрополь. – 2015 г., с. 36-38.

3. Буланкина, Н.Н. Система заработной платы на современной этапе // Н.Н. Буланкина, Экономика и социум №9 (28), Саратов. – 2016 г., с. 89-93.

4. Великдань, С.В. Материальное стимулирование, как составляющая мотивации труда [Текст] / С.В. Великдань, Н. Н. Буланкина // Экономика и предпринимательство – Москва, 2018., №9 (98) – С. 296-299.