

Дудник Т. А. Преподаватель

кафедры «Экономика предприятий»

Кубанский Государственный Аграрный Университет

Россия, г. Краснодар

Корниенко А. А., студентка 2 курса,

Факультета «Финансы и кредит»

Россия, г. Краснодар

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

**Аннотация:** в статье рассматриваются особенности мотивации и стимулирования деятельности работников научно-технической сферы.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, труд, работники, организация, руководитель, персонал.

**Annotation :** This article discusses the features of motivation and stimulation of activity of workers of scientific and technical sphere .

**Keywords :** motivation, stimulation , work, workers , the organization , the head of the staff .

Актуальность проблемы мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретных работников, но и конечные результаты деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности. Каждая в отдельности модель

мотивации существенно отличается от других не только по форме, но и по содержанию.

В нашей стране в последнее время наблюдается кризис труда и тенденция к снижению интереса и внимания к проблемам труда. Труд для многих людей уже перестал быть смыслом жизни и превратился в средство выживания.

Любой руководитель организации всегда осознает, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом считает, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Зачастую такая политика, конечно же, бывает успешной, хотя, не всегда, она верна.

Одним из важнейших факторов успеха деятельности любой организации является желание человека качественно и добросовестно выполнять свою работу. Следовательно, путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации.

«Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника.

Мотивация- это внутреннее, эмоциональное состояние , которое побуждает человека к действию. Мотивация является самым главным элементом к достижению успеха.

Маслоу выделяет 5 основных уровней человеческих потребностей-мотиваций:

1. Основные физиологические потребности: пища, отдых, жилище. Одним из главных средств удовлетворения их являются деньги,

высокий заработок.

2. Потребность в безопасности (сохранение жизни, здоровья, уверенность в завтрашнем дне, в пенсионном обеспечении).

3. Потребность в социальной общности (быть принятым в коллективе, получить признание, поддержку, доброжелательное отношение людей).

4. Потребность в уважении и самоуважении.

5. Потребность в самореализации, самовыражении.

Типичными неувязками во всех организациях, связанными с низкой мотивацией персонала являются:

А) халатное отношение к труду;

Б) отсутствие условий для самореализации потенциалов сотрудников;

В) слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения;

Стимулирование труда - это прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Стимул часто характеризуется как воздействие на работника извне с целью побуждения его к эффективной деятельности. К материальным формам стимулирования персонала относятся: заработная плата, бонусы, а к нематериальным: оплата транспортных расходов, скидки на покупку товаров фирмы, медицинское обслуживание, отпуск, пенсии.

Все методы стимулирования можно сгруппировать в следующие 4 вида:

1. Экономические стимулы (з/п во всех ее разновидностях, включая контрактную, различные льготы, страховки, премии, беспроцентные кредиты и т.п.). Успешность их воздействия определяется тем, как и

насколько коллектив признает принципы системы справедливыми, в какой мере соблюдается неотвратимость поощрения (или наоборот наказания) и результатов работы.

2. Обогащение труда - эта система означает предоставление людям наиболее перспективной, содержательной работы, значительной самостоятельности в определении режима труда, использовании ресурсов. Во многих случаях к этому добавляется и рост оплаты труда, не говоря уж о социальном статусе.

3. Управление по целям. Эта система предусматривает установление для личности или группы цепи целей, которые содействуют решению ключевой задачи организации. Достижение каждой цели автоматически означает повышение уровня зарплаты или другую форму поощрения.

4. Система участия в настоящее время существует в многообразных формах: от широкого привлечения коллектива к принятию решений по важнейшим проблемам производства. В рамках данных групп методов сегодня разрабатываются отдельные методики и системы стимулирования персонала.

В заключении хотелось бы отметить, что мотивация персонала - это, прежде всего одна из самых важных функций управления персоналом, которой необходимо и нужно уделять особое внимание. Это говорит о том, что стимулирование и мотивация являются неотъемлемой составляющей управленческой деятельности. Ведь с помощью их можно в полной мере осуществить индивидуальный подход к персоналу.

#### **Использованные источники:**

1. Дудник Т.А., Бобрышева Е. С., Усовершенствование мотивации персонала в условиях кризиса(статья), е- Журнал

- «Экономика и социум» №3 (22) -2016 год.
2. Дудник Т.А., Рафаилова Д. Д., Менеджер 21-века(статья), е-Журнал «Экономика и социум» №3 (22) -2016 год
  3. Дудник Т.А., Руденко К. А., Современный руководитель: личные качества и стиль руководства(статья), е-Журнал «Теория и практика современной науки» №4 (10)2015
  4. Управление персоналом организации/Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. С. 483.