



Стимулирование труда и мотивация к труду понятия взаимосвязанные и взаимозависимые. Актуальность темы связана с проблемой мотивации труда персонала, что является одной из наиболее значимых среди проблем, связанных с управлением персоналом. Основной целью каждого руководителя является то, чтобы персонал приносил наибольшую результативность в своей работе.

Основными факторами успеха организации являются желание и готовность персонала к успешному выполнению своей работы. Если человек не имеет воли и желания к выполнению поставленных задач, то достичь высоких положительных результатов не получится, если применять механическое принуждение к труду.

### **Основная часть.**

Совершенствование деятельности персонала в организации включает несколько направлений, среди которых кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Основное место в системе трудовых факторов занимают мотивация и стимулирование труда работников, определение на этой основе способов повышения удовлетворенности трудом.

Для эффективного функционирования системы управления нужно разрабатывать эффективную модель мотивации. Она позволяет побудить конкретного сотрудника или коллектив в целом к достижению личных, а также коллективных целей.

Для достижения эффективного управления требуется понимать, какую мотивацию преследует каждый человек, при выполнении какой-либо конкретной задачи. Для разработки эффективной системы управления человеком, нужно знать, что им движет и побуждает его к деятельности, какими мотивами он руководствуется при выполнении своих действий. Чтобы это узнать, необходимо понимать принцип возникновения мотивов, что нужно сделать для приведения в действие тех или иных мотивов, каким образом происходит мотивирование людей. Для повышения производительности труда следует познать структуры мотивов и то, что требуется работнику, произведя стимулирование работника на более высокие результаты.

Проблематика мотивации часто имеет основное значение в жизни любой организации. В случае, если сотрудники имеют мотивацию к поставленной задаче, то они принесут пользу организации с чувством радости, а также будут увлечены

при выполнении поставленной им задачи.

Мотивы («motif» фр. побудительная причина, повод к тому или иному действию) – это совокупность психических движущих причин, обуславливающих поведение, действие и деятельность людей [1].

В основе мотивов лежат потребности, интересы, склонности и убеждения.

Состояние различных мотивов, обуславливающих поведение людей, образует его мотивационную структуру. У каждого человека она индивидуальна и обуславливается множеством факторов: уровнем благосостояния, социальным статусом, квалификацией, должностью, ценностными ориентациями и т.д. Мотивационная структура отдельного человека обладает определенной стабильностью. Однако она может меняться, в частности, сознательно в процессе воспитания человека, его образования [3].

Практическая сущность понятий «мотив труда» и «стимул труда» тождественна. В первом случае речь идет о работнике, стремящемся получить благо как результат трудовой деятельности (мотив). Во втором – о субъекте управления, обладающем набором благ, необходимых индивиду, и предоставляющем их ему при условии достижения определенных результатов в работе (стимул).

Процесс стимулирования деятельности члена организации – это такое воздействие на его поведение, которое включает в свою сферу все потребности, интересы, цели, стремления, мотивы. Следовательно, основу стимулирования составляет взаимодействие внешних условий и внутренней структуры личности члена организации. Стимулирование реализуется через создание условий, изменяющих трудовую ситуацию, чтобы у работника возникало желание, стремление к эффективной деятельности.

К группе материальных стимулов можно отнести прямые и косвенные финансовые стимулы. В свою очередь, каждая из этих групп делится на две подгруппы. Прямые финансовые стимулы можно представить в виде постоянного компонента (оклада) и переменного (премии, бонусы, льготы). Косвенные финансовые стимулы помогают удовлетворить престижные, духовные потребности людей. Они связаны со стремлениями к самоактуализации, самоидентификации, накоплению знаний, с желанием чувствовать себя важной частью организации. Постоянный компонент включает в себя блага, которые предоставляются работнику на постоянной основе, которыми он может пользоваться вплоть до увольнения из организации. Примерами могут служить бесплатные (за счет компании) услуги телефонной связи

и служебный автомобиль. Переменный компонент включает блага, предоставляемые за особые успехи в работе (материальные подарки за особые достижения, поездки на отдых за счет компании). Нематериальными же стимулами можно считать стимулы, не имеющие прямого денежного выражения, т.е. то, что нельзя обеспечить денежными выплатами и с помощью материальных благ. Это сильная корпоративная культура, благоприятный моральнопсихологический климат, возможности самореализации и интересное содержание работы.

Стимулирование – очень сложный процесс, так как не существует универсальных правил, каждая мера должна быть разработана под нужды конкретного человека. Именно поэтому, главной задачей руководителя, заботящегося о своих сотрудниках, является определение актуализированных потребностей и разработка системы нематериального стимулирования с их учетом.

Основная задача руководителя предприятия или организации – создание условий для успешного мотивационного поведения работников. Мотивирование составляет основу управления человеком, побуждает работников действовать более эффективно для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности. Следовательно, мотивация представляет собой с одной стороны убеждение, навязанное индивидам извне, а с другой – это самопобуждение [2].

Процесс стимулирования деятельности члена организации – это такое воздействие на его поведение, которое включает в свою сферу все потребности, интересы, цели, стремления, мотивы. Следовательно, основу стимулирования составляет взаимодействие внешних условий и внутренней структуры личности члена организации. Стимулирование реализуется через создание условий, изменяющих трудовую ситуацию, чтобы у работника возникало желание, стремление к эффективной деятельности.

## **Заключение.**

Стимулирование персонала можно рассматривать как одну из ключевых проблем в менеджменте. Так или иначе каждый руководитель задумывается о том, как мотивировать работников эффективно выполнять свои обязанности.

Стимулирование – очень сложный процесс, так как не существует универсальных правил, каждая мера должна быть разработана под нужды конкретного человека. Именно поэтому, главной задачей руководителя, заботящегося о своих сотрудниках, является определение актуальных потребностей и разработка

системы нематериального стимулирования с их учетом.

**Список использованной литературы:**

1. Аширов Д. А. Трудовая мотивация: Учебное пособие. – М., 2005
2. Зайцев Г.Г. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Северо-Запад, 2006.
3. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности / Под ред. В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - М.: Вершина, 2006.