

СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**О.Н. Корхова**

Полесский государственный университет, olmik15@mail.ru

Мотивация трудовой деятельности работников на предприятиях различных форм собственности носит актуальный характер, поскольку от функционирования четко слаженной и выверенной мотивационной системы зависит не только социальная и творческая составляющие труда отдельного работника, но и в первую очередь конечный результат экономической деятельности предприятия.

К наиболее выдающимся отечественным ученым, работавшим над проблемами мотивации и стимулирования труда, следует отнести А.К. Гастева, С.Г. Струмилина, А.Ф. Журавского, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, В.А. Ядова, А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.Г. Гусакова, Э.А. Петровича, А.А. Богуша, А.Н. Валюженича, А.М. Кагана и др. На современном белорусском этапе данной проблематикой занимались Н.Г. Толсташева, А.М. Тетеркина, И.В. Ольховик и др.

Прежде чем подходить к рассмотрению сущности такой категории как «мотивация труда», следует остановиться на основополагающих ее составляющих как труд, мотив и стимул.

Труд – это процесс непосредственной деятельности человека, который может быть классифицирован по ряду признаков, например по характеру предмета и продукта труда (физический и интеллектуальный труд), выполняемым функциям (исполнительский и управленческий труд), степени участия человека в воздействии на предмет труда (основной и вспомогательный труд).

Эффективность (результативность) трудовой деятельности работника определяется его отношением к выполнению своих обязанностей, поведению в процессе труда, производства и реализации продукции, что обуславливается мотивами и стимулами работника.

Мотив – это внутреннее желание человека удовлетворять свои потребности, а стимул – это возможность получения средств удовлетворения потребностей в обмен на трудовую деятельность.

Таким образом, мотивацию труда можно определить как совокупность внутренних и внешних движущих сил, активизирующих поведение человека и побуждающих его совершать действия, направленные на достижение определенных целей для удовлетворения собственных (индивидуальных) либо коллективных (групповых) потребностей.

Посредством мотивации труда можно добиться улучшения качественной и количественной его составляющей. Если работник считает цели руководства предприятия своими целями и заинтересован в их качественном выполнении, то и выполнение производственных задач вызывает у работника личное удовлетворение. Личное удовлетворение работника, в свою очередь, способствует достижению более высоких производительных результатов.

При успешной мотивации труда можно достигнуть повышения работоспособности исполнителей, улучшения качественных показателей работы, увеличения объемов производства продукции, товарного оборота и прибыли.

Стимулирование труда выступает в качестве одной из наиболее важных функций управления наряду с анализом, планированием, организацией, контролем и т.д.

Под стимулированием труда понимается побуждение управляемого к желаемому для управляющего виду активности. Соответственно, стимул – это любой объект, процесс или явление, способные вызвать у подчиненного требуемый вид активности. Причиной данного побуждения является интерес как форма реализации материальных и социальных потребностей работника.

В настоящее время детально разработана классификация используемых стимулов и соответствующих им видов стимулирования, которые делятся на две большие группы – материальное и нематериальное стимулирование [1, с. 33].

Материальное стимулирование труда – это совокупность мероприятий, обеспечивающих создание таких условий, при которых каждый рабочий и служащий, имея возможность получать те или иные блага, необходимые для удовлетворения потребностей, в зависимости от его личного вклада в общественное производство, был заинтересован в повышении эффективности своего труда и труда товарищей по работе.

Материальное стимулирование выражается в двух формах: денежное стимулирование и неденежное стимулирование труда. К первой форме относятся выплаты заработной платы, премиальные выплаты, доплаты, компенсации, надбавки, возможность получения кредита, субсидирование

и др. К неденежной форме материального стимулирования труда следует отнести медицинское обслуживание, профессиональное страхование, организованное питание, компенсация оплаты наемного жилья и др.

Моральное стимулирование труда – это комплекс мероприятий, осуществление которых создает моральную удовлетворенность работников своим участием в общественном производстве и результатами своей трудовой деятельности[2, с. 164].

Моральные стимулы связаны с потребностью в трудовой деятельности работника, доставляющей ему признание общественной значимости результатов его труда. К формам морального стимулирования относят общественное вручение благодарностей, грамот, дипломов, присвоение почетных званий. Моральное поощрение экономически очень эффективно и является одним из ресурсосберегающих путей повышения производительности труда.

Таким образом, в современной теории управления персоналом большое значение имеют мотивационные аспекты и стимулирование труда. Мотивация персонала и стимулирование его труда являются основными средствами обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, основанная цель которых состоит в получении максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Список использованных источников:

1. Ольховик, И. В. Экономическое стимулирование инновационной деятельности персонала в высшей школе : дис. ... канд.экон. наук : 08.00.05 / И. В. Ольховик. – Минск, 2009. – 172 л.
2. Смирнов, Е. Л. Научная организация труда в машиностроении / Е. Л. Смирнов, – М. : Машиностроение, 1977. – 302 с.