

СОЦИОГУМАНИТАРНЫЕ И ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

УДК 331.1

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОРМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.В. Видзяйло

Полесский государственный университет

Мотивация персонала лежит на «перекрестке» как проблем, так и достижений организации. Развитие мотивации приводит к повышению производительности деятельности не в меньшей мере, чем технологическое перевооружение. Более того, в истории известны примеры, когда преимущество достигалось не посредством передовой технологии, а как раз вопреки ей — на основе эффективно работающей системы моральных и материальных стимулов. Руководство организации может разработать прекрасные планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование. Однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут работать должным образом, если они не будут справляться со своими обязанностями, не будут вести себя в коллективе соответствующим образом, стремиться своим трудом способствовать достижению организацией ее целей и выполнения ею своей миссии. В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. Мотивация трудовой деятельности — это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации. Общую характеристику процесса мотивации можно представить, если определить используемые для его объяснения понятия: потребности, мотивы, вознаграждение, цели. Мотив — это то, что определяет действия человека. Мотивом к действию являются потребности человека. Потребность — это ощущение у человека психологического или физиологического недостатка чего-либо. Потребности могут быть первичными (врожденные) и вторичными (вырабатываются в ходе познания и приобретения опыта). Потребности удовлетворяются посредством вознаграждения. Вознаграждение — это то, что человек считает для себя ценным. Вознаграждения бывают внешние (заработная плата, продвижение по службе, похвала, признание и др.), которые обеспечивает организация, и внутренние (чувство успеха при достижении целей, самоуважение, дружба, общение в процессе работы), которые приносит человеку сама работа. Цели — это желаемый объект или его состояние, к обладанию которым стремится человек. Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести следующих одна за другой стадий. Упрощенная модель мотивации поведения естественно, такое рассмотрение процесса носит достаточно условный характер, так как в реальной жизни нет столь четкого разграничения стадий и нет обособленных процессов мотивации. При мотивации работников необходимо помнить о нескольких важных моментах: — мотивация носит сугубо индивидуальный характер, трудно найти людей, которые вели бы себя совершенно одинаково; — ни один человек не является полностью предсказуемым; — процесс возникновения и исчезновения потребностей очень изменчив; — потребности трудно выделить, обозначить в ясном виде. Внешне субъект управления может воздействовать на работника, либо принуждая его силой, либо предоставляя какие-то блага. В связи с этим в психологии различают мотивацию двух видов: положительную и отрицательную. Положительная мотивация — это стремление добиться успеха в своей деятельности. Она обычно предполагает проявление сознательной активности и связана определенным образом с проявлением положительных эмоций и чувств, например, одобрение работников. К отрицательной мотивации относится все то, что связано с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой, как правило, наказание не только в материальном, но и в психологическом плане. При отрицательной мотивации человек стремится уйти от неуспеха. Боязнь наказания приводит обычно к возникновению отрицательных эмоций и чувств. А следствием этого является нежелание трудиться в данной области деятельности. Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия в том, что стиму-

лирование — одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование. Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования в компании, общей системы управления и особенности деятельности самой компании. Стимулы могут быть материальными и нематериальными. Материальное стимулирование — это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения. Следовательно, в понятие материального стимулирования включаются все виды денежных выплат, которые применяются в организации, и все формы материального неденежного стимулирования. Структура материального стимулирования Материально-денежное стимулирование — это наиболее очевидный и традиционный способ, который применяет организация для вознаграждения сотрудников за их труд. Материальное денежное стимулирование включает в себя несколько элементов: заработную плату, доплаты и надбавки, премии и системы участия в прибылях, капитале. Центральную роль в системе материального денежного стимулирования труда играет заработная плата. Она и в настоящее время остается для подавляющего большинства трудящихся основным источником доходов, а значит, заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом. Премия считается неординарным вознаграждением (исследования показали, что она мотивирует сильнее, чем ежегодное повышение заработной платы), поскольку выплачивается лишь в определенных случаях. Наиболее распространенными направлениями стимулирования работников с помощью премий являются: — достижение высоких количественных результатов работы (объема продукции или услуг, массы прибыли, производительности труда, рентабельности); — эффективное использование оборудования (отсутствие его простоев, поломок, высокая производительность, своевременный и качественный ремонт и т. п.); — достижение высокого качества продукции и работы (сокращение числа рекламаций, потерь от брака и переделок, повышение сортности, надежности, улучшение потребительских свойств продукции); — экономное расходование ресурсов (материальных, трудовых, энергетических, финансовых), в том числе снижение материалоемкости, зарплатоемкости и энергоемкости продукции. К базовой части заработной платы могут быть установлены доплаты и надбавки, которые являются составной частью разработки условий оплаты труда. Их применение обусловлено необходимостью учесть при оплате дополнительные трудовые затраты работников, носящие достаточно постоянный характер и связанные со спецификой отдельных видов труда и сфер его приложения, и в связи с этим направлено на создание заинтересованности работников в увеличении дополнительных трудовых затрат и компенсацию этих затрат работодателем. Возрастает и значение таких стимулов, как участие в прибылях компании и в акционерном капитале. Для этого устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры). К неденежным стимулам относятся такие основные формы, как оплата транспортных расходов, скидки на покупку товаров, производимых организацией, медицинское обслуживание, страхование жизни, оплата временной нетрудоспособности, отпускные, корпоративные пенсии и некоторые другие, являющиеся элементами социальной политики предприятия. В современных компаниях не менее важной, чем материальное вознаграждение, является система нематериального стимулирования. Эффективные технологии нематериального стимулирования позволяют увеличить производительность труда в среднем на 20 %. Нематериальные стимулы ориентированы на мотивацию человека как личности, а не только механизма, призванного выполнять производственные функции. В отличие от вышеописанных стимулов нематериальные являются внутренними стимулами, т. е. ими нельзя напрямую воздействовать на человека. К нематериальным способам стимулирования относятся организационные и моральные, а также стимулирование свободным временем. В завершении, хотелось бы отметить, что мотивация персонала — одно из самых сложных направлений деятельности управленцев, а умение мотивировать подчиненных — большое искусство. Предприятия, в которых управленческий персонал овладел этим искусством, занимают, как правило, ведущие позиции на рынке. Ни одна система управления не станет хорошо функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как она побуждает конкретного сотрудника и коллектив в целом к достижению личных и общих целей.

Список использованных источников:

1. Веснин В. Р. Менеджмент: учеб. / В. Р. Веснин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2008. — 512 с.
2. Виханский О. С. Менеджмент: учеб. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Экномистъ, 2006. — 670 с.: ил.
3. Страхова О. А. Организационное поведение: лидерство и личная эффективность руководителя: учеб. пособие / О. А. Страхова. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. — 168 с.
4. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 695 с. — (Высшее образование).
5. Шапиро С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. — М.: ГроссМедиа, 2008. — 224