

УДК 331.108.2:331.224

Н.Т.Мухпулова (5 курс, каф. политэкономии), Ю.А.Деренговская, ст. преп.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА

Методы стимулирования труда являются механизмами мотивации персонала предприятия. Мотив – материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, ради которого они осуществляются. Источником побудительной силы мотива выступают потребности. Мотивы человеческой деятельности могут быть разными:

- органическими,
- функциональными,
- материальными,
- социальными,
- духовными.

Мотивация как управленческая категория – это воздействие на побуждающие факторы человека, под влиянием которых у него возникает потребность работать так, чтобы содействовать достижению целей. Таким образом, мотивация является функцией управления.

Мощным резервом повышения производительности и качества является положительная мотивация труда. Работники должны чувствовать себя полноправными членами коллектива, быть уверенными в том, что руководство относится к ним справедливо, учитывает их нужды и думает об их благополучии. Эта проблема становится все более важной по мере повышения уровня жизни и уровня образования в стране. Важнейшей составляющей мотивационной среды предприятия является действующее на нее стимулирование.

В основе любых систем стимулирования лежит представление о том, что изменения организационного поведения сотрудников можно добиться путем подкрепления желаемых проявлений и игнорирования или нивелирования нежелательных. Модели механизма мотивации показывают, что мотивированность работника напрямую зависит от того, насколько он уверен, что вслед за произведенным им важным для организации результатом последует значимое для него вознаграждение. Эту уверенность можно обеспечить только с помощью принятой на предприятии системой стимулирования. Именно система стимулирования труда закрепляет правила поощрения. И ответственность руководителей за ее реализацию, обеспечивая тем самым несколько мотивирующих условий – знание того, какие результаты деятельности руководство предприятия поощряет, что именно выступает в качестве поощрения и каков порядок представления этого поощрения, что создает уверенность в получении вознаграждения. Таким образом, правильно построенная система стимулирования создает работникам возможность для субъективной оценки ожидаемых последствий, а также для оценки ценности этих последствий. Система стимулирования на предприятии должна формироваться на принципах комплексности, быть направленной на включение как можно большего числа мотивов, чтобы обеспечить заинтересованность сотрудников в достижении ожидаемых от них результатов.

Как же строить систему стимулирования труда, чтобы она обладала мотивирующей силой? Прежде всего, необходимо, чтобы это система позволяла получить ответы на три основных вопроса:

1. Что хочет предприятие от своих работников. Что именно намерено оно поощрять?
2. Что хотят работники от фирмы?

3. Что может дать работникам фирма в ответ на их ожидания и на каких условиях?

Система стимулирования должна быть построена с учетом психологических механизмов и обязательно должна учитывать структуру коллектива. Здесь нужно иметь в виду, что важнейший компонент универсального механизма мотивации – эмоциональное переживание успеха – неуспеха. Именно поэтому система методов стимулирование труда должна включать такие формы, которые обязательно давали бы человеку возможность переживать успех. К ним можно отнести:

Экономические,

Социальные,

Морально-этические,

Методы подкрепления,

Предоставление самостоятельности,

Вовлечение работников в процесс принятия решений.

Методы стимулирования в том или ином виде существует очень давно, и, со временем, выделились основные, наиболее действенные их формы. Существует несколько классификаций:

1. материальные (экономические) и нематериальные (моральные) стимулы.
2. внутренние вознаграждения и внешние стимулы, создающиеся руководством предприятия для формирования нужного организационного поведения.
3. индивидуальное и групповое стимулирование.

При построении систем материального стимулирования за основу могут быть приняты экономические формы.