DOI: 10.17117/na.2016.02.01.088

Поступила (Received): 01.02.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.02.01.088.pdf>

**Аслаханова С.А., Хожахмедова А.
Методы мотивации и стимулирования
трудовой деятельности**

**Aslakhanova S.A., Huzhahmedova A.
Methods of motivation and stimulation of labor activity**

В данной статье рассматривается процесс мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации. На сегодняшний день для руководителей современных предприятий определения «мотивация» и «стимулирование» часто являются идентичными. Однако эти определения необходимо различать, хоть они и служат для достижения одной цели – повышения эффективности труда работников организации
Ключевые слова: мотивация, стимулирование, организация, ориентация

Аслаханова Седя Асуевна
Ассистент
Чеченский государственный университет
г. Грозный, ул. Киевская, 33

Хожахмедова Асет
Студент
Чеченский государственный университет
г. Грозный, ул. Киевская, 33

This article discusses the process of motivation and stimulation of labor activity in the organization. To date, for the leaders of today's businesses the definition of "motivation" and "incentives" are often identical. However, these definitions must distinguish, even though they are used to achieve the same goal – to improve the efficiency of the labor organization employees

Key words: motivation, stimulation, organization, orientation

Aslakhanova Seda Asuevna
Assistant
Chechen state university
Grozny

Huzhahmedova Aset
Student
Chechen state university
Grozny

На предприятиях проблемы мотивации и стимулирования работников всегда были и остаются очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации и стимулирования зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий.

Мотивация трудовой деятельности – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [1]. Мотивация выступает непосредственной причиной поведения работников. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Трудовая деятельность же работников определяется стремлением работника удовлетворить

свои потребности в определенных благах посредством труда, одновременно направленного на достижения целей организации [2].

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

В свою очередь стимул – это побудительная причина поведения человека, заинтересованность в совершении чего-либо. Стимулирование труда – способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью [1]. Стимулирование подразумевает материальное поощрение (вознаграждение) и является средством удовлетворения дополнительных потребностей работника, а также служит для побуждения к эффективной деятельности.

На сегодняшний день для руководителей современных предприятий определения «мотивация» и «стимулирование» часто являются идентичными. И не редко бывает так, что руководитель, ставя перед работником какую-либо задачу и желая получить отдачу от работника, или за хорошо выполненную работу вознаграждает его материально (стимулирует), но при этом не понимает, чем «мотивация» и «стимулирование» отличается друг от друга. Однако эти определения необходимо различать, хоть они и служат для достижения одной цели – повышения эффективности труда работников организации.

В настоящее время существуют два вида концепции мотивации – процессуальные и содержательные. Содержательные теории занимаются идентификацией того, что во внутриличностной или рабочей среде побуждает к данному поведению. Процессуальные же теории описывают процесс мотивации [2].

Также, немало важным является и определение целей процессов мотивации и стимулирования. Главную роль здесь играют интересы сторон – работодателя и работника. Для работодателя целью управления мотивацией и стимулированием работников является экономическая эффективность организации и достижение определенных целей в основном финансовых. А для работника целью мотивации и стимулирования служит достижение определенных социальных и значимых для него благ [3].

Для более эффективной мотивации трудовой деятельности можно сформулировать следующий ряд способов мотивации: непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют больше, чем предсказуемые и ожидаемые; похвала эффективнее порицания и неконструктивной критики; необходимо дать работнику чувство свободы действия; людям нравятся победы, поэтому чаще нужно давать работникам чувствовать себя победителями; внутренняя конкуренция – двигатель прогресса; большие и редко кому достающиеся награды обычно вызывают зависть, небольшие и частые – удовлетворяют большинство [4].

В своей деятельности руководство организации в качестве стимулирующих средств может применять денежные побудительные системы, включаю-

щие оплату труда, участие работников в прибылях и капитале (например, распределение акций компании между работниками производства), и не денежные побудительные системы – групповую организацию труда, социальные коммуникации, стиль и методы руководства, регулирование рабочего времени. Стимулирование сотрудников производится обычно руководством организации посредством определенных методов. Материальное стимулирование остается ключевым фактором заинтересованности сотрудников [5].

Также важно отметить то, что стимулирование обязательно должно быть адресным, ориентированным на конкретного работника. Это говорит о том, что для конкретного предприятия не может быть стандартного пакета стимулов.

Учитывая эти особенности можно выделить три основных вида ориентации работников в организации:

- ориентацию на саму работу как деятельность;
- ориентацию на вознаграждение за работу;
- ориентацию на карьеру, то есть на служебную перспективу.

Ориентация на саму работу определяет подход работника к своей трудовой профессиональной деятельности. Другими словами, работник не нуждается в каких-либо находящихся за пределами работы дополнительных внешних стимулах. В его представлении ему достаточно данной трудовой деятельности и с его точки зрения, она не нуждается в каких-либо дополнениях. Естественно, работа должна предоставлять ему достаточные средства для обеспеченного существования, но получение материальных благ не является в рамках данного вида ориентации ни смыслом, ни даже основной целью служебной деятельности.

Ориентация на вознаграждение в отличие от других видов ориентации базируется на установке, согласно которой основные потребности индивида лежат вне его служебной деятельности. В определенных пределах ориентация работника на вознаграждение вполне естественна. Более того, для категорий лиц, выполняющих в основном однообразную работу и не имеющих ясных перспектив продвижения по карьерной лестнице, она является ведущей. Соответственно, ее удельный вес понижается с повышением уровня содержательности труда, появлением в нем творческих моментов.

Ориентация на карьеру, то есть на перспективу продвижения на работе, может иметь в своей основе потребности различных рангов – как первичные, т.е. жизненные так и потребности высших уровней, а именно: в социальном признании, в самоуважении, высокой самооценке, творческую потребность самовыражения. Работа, в общем, дает возможности для обоснованного удовлетворения этих потребностей.

Далее можно выделить наиболее эффективные методы стимулирования персонала: наказание как средство мотивации работников; денежные выплаты за выполнение поставленных целей – наиболее распространенный тип мотивации; специальные индивидуальные вознаграждения – это специальные премии, выплачиваемые за владение навыками, необходимыми компании в данный момент; совершенствование системы организации труда и управления; выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников [6].

Чем больше подходит какой-либо метод стимулирования для конкретного сотрудника, тем сильнее он оказывает положительное влияние на мотивацию этого сотрудника. Вот поэтому руководству необходимо изучать свой персонал, чтобы обеспечивать благоприятные условия труда, что в перспективе принесет еще большее количество полезного производимого продукта, финансовой стабильности и благоприятно скажется на рабочем климате организации.

Не стоит забывать, что одну из важнейших ролей в мотивации и стимулировании трудовой деятельности работников занимает руководство организации. Планирование, контроль и самое главное разумное поведение руководства должно быть главной составляющей мотивационного процесса и стимулирования.

Делая вывод, необходимо отметить, что руководству для эффективного управления персоналом необходимо разработать и придерживаться конкретного рода правил. Например, можно выделить следующие несколько правил: самое главное определить цель и роль для каждого работника организации, затем возможность карьерного роста сотрудников организации и, наконец, достойное поведение руководства организации, уважительное отношение к работникам организации, поддержание позитивного рабочего климата в организации.

Список используемых источников:

1. Аслаханова С.А., Ялмаев Р.А., Эскиев М.А. Управление мотивацией деятельности муниципальных служащих // Молодой ученый. 2015. №21. С. 343-345.
2. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2012.
3. Корзенко Н.И., Зобнина М.Е. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 3.
4. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2008.
5. URL: <http://www.glossary.ru/>
6. URL: <http://www.jobgrade.ru/>