DOI: 10.17117/na.2016.03.01.113

<http://ucom.ru/doc/na.2016.03.01.113.pdf>

Поступила (Received): 02.03.2016

Жохова М.В., Шарафутдинова Р.Р., Хачин С.В. Формирование и развитие системы мотивации труда

Zhokhova M.V., Sharafutdinova R.R., Khachin S.V.
Formation and development of labor motivation system

В данной статье рассмотрены основные методы мотивации труда подробно расписаны их подразделяющие пункты, рассмотрено эффективность мотивационной деятельности, обоснована необходимость управления персоналом. Рассмотрен смысл мотивации трудовой деятельности

Ключевые слова: труд, система мотивации, методы мотивации труда, управление персоналом

This article describes the basic methods of labor motivation in detail painted their points are divided, considered the effectiveness of motivational activities, justified the need for human resource management. Considered the meaning of motivation of labor activity

Key words: labor, incentives, motivation techniques labor, personnel management

Жохова Мария Вячеславовна

Студент

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

г. Томск, проспект Ленина, 30

Zhokhova Maria Vyacheslavovna

Student

National research Tomsk polytechnic university

Tomsk, Lenin ave., 30

Шарафутдинова Рузана Руслановна

Студент

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

г. Томск, проспект Ленина, 30

Sharafutdinova Ruzana Ruslanovna

Student

National research Tomsk polytechnic university

Tomsk, Lenin ave., 30

Хачин Степан Владимирович

Кандидат технических наук, доцент

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

г. Томск, проспект Ленина, 30

Khachin Stepan Vladimirovich

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor

National research Tomsk polytechnic university

Tomsk, Lenin ave., 30

Сектор средней и малой предпринимательской деятельности играет достаточно важную роль для социально-экономического развития регионов: помогает сократить безработицу, увеличивает уровень комфорта населения, повышает бюджеты регионов, считается основой при формировании среднего класса. Малый бизнес может как быстро реагировать на изменение текущего спроса так и быстрой скоростью заполнять ниши, уже создавшиеся в потребительской сфере. Но и достаточно быстро окупаться, создавая конкурентную среду [3].

Качество продукта, которое оказывает предприятие в текущих условиях, в большей части зависит от персонала. Существующая статистика демонстрирует, что сильным толчком для увеличения деятельности труда сотрудников и производительности деятельности производства считается увеличение мотивации для самих сотрудников. Мотивация труда – это цель преследуемая работником, для удовлетворения своих потребностей.

Суть мотивационного трудовой деятельности изучается в научных работах многих авторов. С учетом различий во мнениях и способах решения проблем, их объединяет общее мнение где понятие мотивация – это множество вариантов мотивов, побуждающие человека к соответствующей рабочей активности [2].

Результаты исследований демонстрируют, что на текущий момент времени большинство предприятий используют методы материального стимулирования, так как нематериальное стимулирование считается весьма неэффективным, и используется крайне редко.

Самым распространенным методом мотивирования труда является система премирования, которая позволяет сформировать дальнейшее поведение работника нужное самой фирме. Важной задачей руководителя является стабильное адаптирование критериев к целям фирмы. При этом в целом большинство предприятий использует общие технологии премирования. Однако, существуют различные отличия и специфики, которые необходимо учитывать в малом бизнесе. Это тесно объединено, с малым количеством работников.

Существенная эффективность напрямую связана от правильного выбора критериев для оценивания реальной помощи от каждого работника и так же отношение его рабочей деятельности с конечной запланированной точкой деятельности компании. Удовлетворенность материальным вознаграждением мотивирует людей и формирует у них приверженность организации. Кроме премирования, как отмечалось ранее, существуют не только экономические методы мотивации труда [4].

Рассмотрим методы морально-психологической мотивации. Эти методы включают в себя следующие пункты:

- Формирование у человека ответственности полностью зависимой от него самого, эта ответственность за им проделанную работу.
- Создание для сотрудника атмосферы для возможности проявить себя в трудовой деятельности;
- Задачи и цели вдохновляющие людей на качественно проделанную работу.

Так же существуют организационные методы мотивации в трудовой деятельности. Они включают:

- Приобретение новых знаний и навыков, возможности повышения своей квалификации;
- Непосредственное воздействие в социальных делах организации
- Возможность повышения квалификации, карьерный рост.

Руководство подчиненными осуществляется воздействием на них всевозможными способами. Для этого вводится аналитическая оценка персонала, с помощью которой можно определить, в какой мере сотрудник подходит на существующее вакантное место. При этом важно учитывать основные знания и умения работника, чтобы в дальнейшем дать ему ту работу которая будет ему по силам. И в которой он сможет реализовать себя.

Можно сделать вывод что, управление персоналом – это сфера специфической деятельности, осуществляющиеся с упором в разнообразие методов оказывающих воздействие на работников [2].

Итак, мотивация сотрудников и методы которые будут применены в конкретной компании, зависят как от детального изучения потребностей сотрудников так от самой уже сложившейся системы мотивирования в фирме. Так же от самой управленческой деятельности и специфических особенностей самой компании, а так же от периода жизненного цикла компании.

Список используемых источников:

1. Егоров К.А., Соянов А.С., Лапудин Д.О. Управление персоналом. М.: Приор, 2011.
2. Сиразитдинова Ю.А., Стоцкая Е.Н. Проблемы становления и совершенствования культуры предпринимательства // Актуальные проблемы развития предпринимательства. 2014. С. 54-61.
3. Ермакова Н.Ю. Состояние и тенденции малого бизнеса в Ставропольском крае // Проблемы и перспективы развития современного предпринимательства. 2011. С. 38-41.
4. Климова В. Совершенствование мотивационного механизма организации // Человек и труд. 2010.

© 2016, Жохова М.В., Шарафутдинова Р.Р.,
Хачин С.В.
Формирование и развитие системы мотивации
труда

© 2016, Zhokhova M.V., Sharafutdinova R.R.,
Khachin S.V.
Formation and development of labor motivation
system