РАЗДЕЛ XXIV. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Багаева А.И.

Система мотивации как экономическая составляющая организации

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-10-2020-90

idsp: ljjournal-10-2020-90

Аннотация

В статье рассматривается мотивация как эффективная политика для развития экономики. Система мотивации должна применяться целесообразно, так как выступает одним из важнейших инструментов управления и развития организации.

Ключевые слова: мотивация, организация, персонал, экономическая сфера, стимулирование.

Abstract

The article examines motivation as an effective policy for economic development. The motivation system should be applied expediently, as it acts as one of the most important tools for managing and developing an organization.

Key words: motivation, organization, personnel, economic sphere, incentives.

На современном этапе развития экономики выявлено, что система управления не может быть успешной без эффективной мотивационной политики. Мотивация персонала является основным средством обеспечения использования ресурсов всех работников предприятия.

Для обеспечения эффективного использования мотивации персонала необходимо обеспечить его интересы, потребности, характер, ожидания, установки, стремления и ориентации. Система мотивации, если она правильно применяется и разрабатывается менеджером компании, является основным инструментом управления персоналом. Оценка существующей системы предприятия помогает выявить ошибки в системе мотивации, ее сильные и слабые стороны, а также выявляет существующие проблемы и пути их решения для руководителя предприятия. Все это в конечном итоге приводит к эффективному функционированию компании на рынке.

Мотивационная составляющая экономической жизнедеятельности является ее важнейшим элементом, во многом предопределяя её характер, направленность и результаты. Мотивация в экономической сфере выходит за рамки мотивации труда, охватывая всю совокупность субъектов экономических отношений, действующих на всех уровнях воспроизводственного процесса. В данной связи исследованиям мотивации экономической жизнедеятельности всегда присуща высокая степень актуальности.

На сегодняшний день мировой опыт показывает, что развитие экономики на любом уровне приобретает смысл, когда усилия предпринимателей не направлены на социальное развитие.

В отечественной экономической литературе мотивация персонала понимается как стремление работника удовлетворить свои потребности посредством труда. Мотивация – это процесс побуждения сотрудников организации действовать заранее определенным желаемым способом для достижения организационных целей.

Эффективность управления в значительной степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивации. Система мотивации представляет собой совокупность материальных и нематериальных стимулов, целью которых является обеспечение качественной и высокопроизводительной работы сотрудников компании, а также привлечение и удержание талантливых специалистов.

Цели и задачи системы мотивации персонала очень различны в зависимости от положения на рынке и стратегических целей компании и могут отличаться для различных категорий сотрудников в рамках одной компании.

Основными задачами любой системы мотивации также являются: привлечение, обучение и удержание высококвалифицированных специалистов в структуре предприятия и стимулирование командной работы. В то же время реально эффективная система мотивации может быть признана только тогда, когда достигнута оптимальная стоимость персонала, а именно расходы как материальные, так и информационные, организационные и затраты рабочего времени.

Для эффективной мотивации в организации необходимо определить систему мотивации, которая, помимо материальных стратегий, будет включать эффективные нематериальные стратегии мотивации. Нематериальная мотивация основана на различных премиях для сотрудников, которые не подразумевают финансовой составляющей. Это могут быть: комфортные условия труда для работника, бесплатное обучение, развлекательные мероприятия и т.д. Заработная плата часто достаточна для того, чтобы сотрудники продолжали работать в организации, но не всегда достаточна для того, чтобы они полностью реализовали свой потенциал.

Чтобы повысить эффективность и качество работы сотрудников, менеджеры должны обратиться к пониманию и реагированию на внутренние и внешние факторы, которые мотивируют сотрудников. Внешние мотивы включают рабочую среду (например, тесная кабина в сравнении с просторным открытым офисом); внутренние мотивы включают мысли и эмоции (например, скука при выполнении одной и той же задачи снова и снова в сравнении с волнением при получении большого разнообразия типов проектов). Таким образом, мотивы играют важную роль в трудовой деятельности человека. Без них трудовая деятельность вообще не может осуществляться целесообразно.

Одной из важных причин возникновения кризиса труда является как раз-таки слабая система стимулирования труда. Несмотря на богатейшие природные ресурсы и огромные капиталовложения в основные фонды, экономика страны в тяжёлом состоянии.

В основе системы стимулирования лежал тезис о выгоде дешёвого труда. Сверх вложения в индустриализацию народного хозяйства осуществлялись за счет минимизации оплаты труда. Дешевый труд на самом деле очень дорого обходится обществу. Он малопродуктивен, воспроизводит неразвитого работника, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем роста производительности труда, убивает инициативу и тем самым препятствует научно-техническому прогрессу, консервирует низкий уровень организации и условий труда. Такое положение ведет к чрезмерному износу здоровья и понижению работоспособности человека.

1. Веснин В.Р. Управление персоналом.: -М: ТК Велби, Проспект,2008.

Багаева А.И.

Безработица как ключевая проблема развития и функционирования экономики

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-10-2020-91

idsp: ljjournal-10-2020-91

Аннотация

В статье автором рассматривается такая проблема, как безработица. Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Выделяется три группы безработицы.