МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Замотаева Е.А.

Переход страны к рыночной экономике, выход на мировой уровень требует от предприятий повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и современных методов управления персоналом.

В этих условиях перед менеджерами предприятий встает ряд вопросов:

- какой должна быть стратегия и тактика современного предприятия;

- как рационально организовать финансовую деятельность предприятия,

- как максимально повысить эффективность управления трудовыми ресурсами и др.

Эти задачи не могут быть эффективно реализованными без создания действенных стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с высокой организованностью и дисциплиной.

Актуальность данного исследования, заключается в исключительно важной проблеме мотивации и стимулировании деятельности персонала современного предприятия в формирующейся рыночной экономике.

Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управ­ления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора.

Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему стимулирования труда.

Поэтому необходимо знать как возникает или чем вызываются мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие.

Мотивация представляет собой процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей.

Стимулы - внешние побудители и элементы трудовой ситуации, которые влияют на поведение человека в сфере труда. Процесс стимулирования - такое воздействие на работника с целью получения определенной деятельности, которая затрагивает его интересы, мотивы, идеалы.

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные

К материальному вознаграждению относят: заработную плату; участие в распределении прибыли; премии; участие в капитале.

Заработная плата - важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина системы стимулирования персонала предприятия, но при всей значимости заработная плата в большинстве процветающих фирмах не превышает 70% дохода работника, остальные 30% дохода участвуют в распределении прибыли.

Основные функции заработной платы

Воспроизводственная функция, состоит в обеспечении работнику расширенного воспроизводства его рабочей силы на принятом социально-нормативном уровне потребления.

Статусную функцию заработной платы можно полагать реализованной, если статус, определяемый размером заработка соответствует трудовому статусу работника в рамках общественной структуры. Под «статусом» принято понимать положение человека в той или иной системе социальных связей и отношений.

Стимулирующая функция с позиции руководства наиболее важна: выгодно, чтобы работник выполнял свои функции с наибольшей отдачей.

Многие отечественное ученые отмечают, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с конечными результатами труда. Отрыв оплаты отличных усилий работников вызывает замещение в их сознании трудовой основы заработной платы потребительской, т. е. они определяют ценность вознаграждения не личным трудовым вкладом, а тем, что можно приобрести за полученную заработную плату, а это ведет к ослаблению и гашению стимулирующей функции заработной платы

Участие в распределении прибыли - является сегодня широко распространённой системой вознаграждения. Развитие данной системы началось с попыток совершенствования организацией заработной платы наемных работников с целью усиления её мотивационного воздействия на результаты труда. Она основывается на показателях общей или балансовой прибыли, которые отражают прежде всего результаты коммерческой деятельности организации (размер оборота, состояние рынков сбыта, уровень цен). Такой подход к распределению прибыли может привести к фундаментальным изменениям в концепции, определяющей право собственности каждого сотрудника организации. В этом моменте и заложено основное стимулирующее начало подобных программ.

Специфической формой участия в прибылях организации является бонус наличностью или бонус акциями. Бонус- форма вознаграждения, суть которой заключается в определении системы участия персонала в прибыли прошлого года. Система участия в капитале базируется на показателях коммерческой и производственной деятельности организации при участии двух составляющих труда и капитале. Участие в капитале по сравнению с выплатами заработной платы дает предприятию преимущество: первоначально нет оттока денежных средств.

К нематериальным способам мотивации относятся организационные и морально-психологические Организационные способы включают в себя, прежде всего, привлечение работников к участию в делах организации, которое предполагает что им предоставляется право голоса при решений ряде проблем, как правило социального характера. Важную роль играет мотивация перспективы приобрести новые знания и навыки, что делает работников более независимыми, самостоятельными, придает им уверенность в завтрашнем дне.

Морально-психологические методы стимулирования ориентированы на мотивацию человека как личности, а не только механизма, призванного выполнять производственные функции. В отличие от вышеописанных стимулов, моральные являются внутренними стимулами, т е. напрямую ими нельзя воздействовать на человека.

Необходимо упомянуть еще одну форму мотивации. Речь идет о продвижении в должности, которое дает и более высокую заработную плету (экономический мотив), и интересную и содержательную работу (организационный мотив), а также отражает признание заслуг и авторитета личности путем перевода в более высокую статусную группу (моральный мотив)

Предположительно, денежное вознаграждение в виде стимула предпочитают те люди, у которых не удовлетворены их низшие потребности (нездоровая пища, плохое жильё, неуверенность в завтрашнем дне и т.д.). Если же эти потребности удовлетворены, то на смену заработной плате приходят более мощные стимулы - внутренние, под воздействием которых человек работает настолько успешнее, что прибыли, полученные от его деятельности, с лихвой окупают средства, потраченные компанией на удовлетворение низших потребностей персонала.

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т. е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено ранее.

Таким образом, можно придти к выводу, что на своем рабочем месте каждый хочет показать, на что он способен и что он значит для других. Поэтому руководителю нужно лишь обеспечить признание результатов деятельности конкретного работника, предоставление возможности принимать решения по вопросам, относящимся к его компетенции, консультировать других работников.