**Социальные резервы повышения эффективности производства.**

Трудовое поведение личности определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности, интересы, желания, стремления, ценности, ценностные ориентации, идеалы, мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности.

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения представляет суть процесса мотивации трудовой деятельности. Источником мотивации трудового поведения работников являются потребности, под которыми понимается нужда, надобность субъекта - общества, коллектива, работника - в чем-либо для своего нормального функционирования.

Личные потребности трудящихся представляют в виде материальных потребностей (физиологических, биологических) - в пище, одежде, жилище, в личной безопасности существования, в отдыхе; духовных ( интеллектуальных ) - в знаниях, в приобщении к науке, культуре, искусству; социальных связанных с отношением человека с другими членами общества и с отношением его к самому себе. Социальные потребности приобретаются работниками в результате его жизненного и трудового опыта. Это потребности в общении, в причастности к той или иной группе, в самоуважении, в надёжности, прочности своего положения, уверенности в завтрашнем дне, в самовыражении, в сознании собственной значимости, в свободе, творчестве.

Некоторые компоненты хозяйственного механизма несут в себе стимулирующую нагрузку. Более обстоятельное выявление места и роли стимулирования в общем механизме регуляции трудового поведения требует определить его функции по отношению к этому поведению. Можно выделить экономическую, социальную, социально-психологическую и нравственную воспитательную функции стимулирования труда.

**Экономическая функция** заключается в том, чтобы содействовать повышению эффективности производства, решению тех конкретных задач, которые на каждом историческом этапе стоят перед экономикой. Эта функция служит предметом экономической науки. Экономическая функция предполагает совершенствование распределительных отношений. Одна из актуальных проблем более полной реализации этой функции - дифференциация заработной платы в зависимости от реальных различий в труде, в его результатах. В 60-70-е годы дифференциация в оплате труда сокращалась быстрее, чем различия в нём. Обеспечение рациональных соотношений в оплате труда в ближайшие годы требуют опережающего роста заработной платы квалифицированных рабочих и специалистов.

Смысл **социальной функции** стимулирования труда состоит в том, что социально-экономическое положение работников в значительной степени определяется комплексом тех экономических и социальных благ, которыми располагает человек, занимая ту или иную позицию в системе общественного распределения труда. Стимулирование труда через дифференциацию доходов оказывает влияние на социальную структуру общества и производственно-хозяйственных комплексов. Кроме того, используя широкий набор материальных, духовных и социальных благ, оно служит основой удовлетворения разнообразных потребностей работника, развития его личности, его способностей.

**Социально-психологическая функция** стимулирования заключается в том воздействии, которое оказывает вся организация системы стимулирования на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностей ориентации, установок, мотивации труда, на формировании того или иного типа отношений к труду, восприятия его как важнейшей социальной ценности. Социально-психологическая функция тесно связана, переплетается **с нравственной, воспитательной функцией** стимулирования, отражающей “вклад” стимулирования в формирование нравственных качеств работника, в формирование трудовой морали.

Социальная, социально-психологическая и нравственная функции стимулирования являются предметом изучения социологии, социальной психологии, этики.

Напряженность труда (интенсивность). Режим, в котором приходится трудиться работнику, степень усилий, которые ему приходится прикладывать. Работает ли он целый день с постоянной нагрузкой без возможности перерыва или темп работы позволяет какое-то время заниматься менее интенсивно.

Защита трудовых прав работника. Наличие на предприятии социальной защищенности работника, возможность избежать ущемления своих прав, незаконного увольнения. Забота предприятия о работнике, предоставление медицинского обслуживания, обеспечение жильем.

Порядок на предприятии. Предполагает наличие трудовой дисциплины, ответственности работника за исполнение поставленных задач. Зависит от администрации на предприятии, модели ее управления, от уровня выполняемой работы и самой фирмы.

Отношение администрации к работнику. Другими словами - модель управления на предприятии. Основные из них - это авторитарный метод управления, предполагает наличие жесткого контроля и принятие единоличных решений; и демократический метод, при котором предполагается расширение круга принимаемых решений и “человеческое” отношение к персоналу. Все это влияет на отношении к работе и заинтересованности людей, на дисциплине.

Взаимоотношения в коллективе. Взаимоотношения в коллективе складываются в процессе работы и зависят от многих причин - от чисто человеческих (коммуникабельность, состав коллектива и др.), до самого процесса работы, отношения администрации, модели управления, характера работ.

Возможность повышения квалификации. Немаловажный фактор, играющий важную роль при выборе работы. Это перспективы дальнейшего повышения по службе, возможность улучшить свое материальное положение. Это амбиции каждого человека.

Сейчас стали появляться все новые методы стимулирования труда, при которых работники участвуют в распределении прибылей компании. Участие в успехе. Как утверждают психологи, большинству людей мало только растущего достатка. Человек хочет принимать активное участие в управлении предприятием, хочет ощутить себя совладельцем, хочет, чтобы к его мнению прислушивались, хочет чтобы он пользовался уважением окружающих.

**Биологическая функция** стимулирования заключается в том воздействии, которое оказывает среда производства на внутренний мир работника: самочувствие. Так же организация питания на производстве улучшает трудоспособность работника.

Несмотря на то что все функции стимулирования рассмотрены в отдельности и “разложены по полкам” научных дисциплин, в действительности они слитны, переплетены в одном объекте и не существуют в отрыве одна от другой. Каждая из наук изучает стимулирование, но видит в нём свою грань, имеет свой предмет. Если экономика занята конструированием одного из инструментов механизма стимулирования, то социологию интересует весь механизм воздействия стимулирования на поведение работника, вся совокупность стимулов. Когда механизм распределения деформирован, не обязательно больше получает и лучше живёт тот, кто лучше работает. Труд в этом случае не является основным источником благосостояния и не воспринимается как социальная ценность. Повышается значимость иных, в том числе и нетрудовых, источников доходов, работники ориентируются подчас не на труд в общественном производстве, и их экономическое положение не определяется этим трудом.

Стимулирование труда как способ управления предполагает использование всего многообразия существующих форм и методов регулирования трудового поведения, что требует, в свою очередь, их систематизации, выявления общего и различного между ними, выявления общего и различного между ними, выявления и разрешения противоречий между ними, обеспечения их гармоничного взаимодействия. Классификация стимулов расширяет представление об их наборе и иерархии, даёт основание для выявления того действия, которое они оказывают на различные группы работников.