

УДК 331.1

***МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ***

Ситдикова Л.Ф.

к.э.н., доцент,

Казанский государственный аграрный университет

Казань, Россия

Садриева И.И.

Студентка,

Казанский государственный аграрный университет

Казань, Россия

Аннотация: В статье рассматриваются такие категории в управлении персоналом, как «мотивация» и «стимулирование» трудовой деятельности. Даны определения и виды мотивации и стимулирования, обосновывается цель деятельности по мотивации и стимулированию.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, трудовая деятельность, персонал, работник, цели мотивации и стимулирования.

***MOTIVATION AND STIMULATION OF WORK
IN PERSONNEL MANAGEMENT***

Sitdikova L.F.

Ph.d., Associate Professor,

Kazan State Agrarian University

Kazan, Russia

Sadrieva I.I.

Student,

Kazan State Agrarian University

Kazan, Russia

Annotation: In the article such categories are examined in a management by a personnel, as "motivation" and "stimulation" of labour activity. Concepts and types of motivation and stimulation are given, the aim of activity is grounded on motivation and stimulation.

Keywords: motivation, stimulation, labour activity, personnel, worker, aims of motivation and stimulation.

На сегодняшний день в науке и практике менеджмента происходит регулярный процесс обновления, идей в сфере работы с персоналом. Важную роль в системе управления кадрами играет мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников организации. Достойный уровень мотивации гарантирует компании грамотных специалистов, сплоченный коллектив, а также работников, заинтересованных в экономическом процветании предприятия.

Термин «мотив» – происходит от французского слова «motif» и переводится как «побуждение» или от латинского «movere», что значит - двигаю. «Мотивация трудовой деятельности - это стремление сотрудника удовлетворить свои потребности в конкретных благах посредством труда, который направлен на достижение целей компании» [6, с.61].

Для того чтобы приобрести эти блага, человеку необходимо применять свои ресурсы. Таким образом, осуществление трудовой деятельности открывает перед сотрудником возможность получения требуемых ему благ с меньшим количеством материальных затрат, чем остальные виды деятельности.

В качестве мотивов выступают все актуальные для сотрудника потребности. К ним относятся: удовлетворение работой, признание окружающих, условия работы, профессиональная подготовка и достижения в трудовой деятельности.

Важно учитывать, что мотивация – это оказание влияния не только на самого человека, но и на окружающие его обстоятельства трудовой деятельности при помощи установки условий и специальных механизмов распределения стимулов. Таким образом, цель мотивации – не столько побудить сотрудника, сколько подтолкнуть его выполнять собственные обязанности в большем количестве и в лучшем качестве. На практике, чаще всего, отдельно выделяют материальную и нематериальную мотивацию кадров.

«Материальная мотивация - совокупность финансовых форм и методов стимулирования работников, которая основана на использовании материальной заинтересованности сотрудника» [2, с.134]. «Нематериальная мотивация - это мотивация, характерными формами которой считаются вознаграждения, ценность которых не определяется денежным эквивалентом» [2, с.134]

Кроме того необходимо отметить два источника мотивации по отношению к предприятию: внутренний и внешний. Первый источник зависит от целей, ценностей и от планов компании, второй – обусловлен ее внешней средой. Внешнее мотивирование персонала представляет собой процесс административного уровня и управления. В данном случае руководитель компании поручает работу персоналу, а тот ее выполняет. Внутреннее мотивирование служит более сложным процессом. Оно предполагает развитие мотивационной структуры сотрудника. При выборе вида мотивации необходимо установить содержание работы, принципы управления в организации, а также сложившиеся традиции и корпоративную культуру компании. «Стимулирование трудовой деятельности – это стремление компании с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить сотрудников к труду, его интенсификации, увеличению

производительности и качества труда для достижения целей предприятия» [6, с.70].

В области стимулирования лежит способность поставить каждому работнику цель, достижение которой станет для него гарантией получения ожидаемых благ. При этом должно учитываться количество и качество выполненной работы. В качестве стимулов трудовой деятельности выступают все материальные и психологические ценности организации. К ним относятся: заработная плата персонала, премии, льготы, вознаграждения и планирование карьеры.

Основные направления стимулирования – материальное и нематериальное. К материальному виду стимулирования можно отнести: компания оплаты труда, создание социального пакета, система участия в прибыли и капитале. Примером нематериального стимулирования служит все моральные и психологические стимулы, а кроме того стимулирование работника свободным временем.

С целью формирования успешной системы мотивации и стимулирования труда работников организации следует, в первую очередь, определить ее цели. Необходимо понять, к каким конкретно итогам стремится компания, и какие действия персонала будут простимулированы.

Главной целью мотивации и стимулирования труда персонала считается обеспечение достижения целей компании путем привлечения и сохранения квалифицированного персонала при помощи эффективной, и стабильной мотивации, которая сформирована на базе комплексного стимулирования. К ним стоит отнести поощрение сотрудников с их ценностью для фирмы, измеренной посредством их настоящего и будущего вклада в достижения организации.

Это также значит, что организация сможет развиваться только в том случае, если поощрения работников и включенные в его основу стимулы будут соответствовать социальным, психологическим, а также профессиональным характеристикам работников.

Таким образом, формирование необходимого уровня мотивации труда – задача, для выполнения которой руководитель должен знать не только о профессиональных качествах своих подчиненных, однако и понимать в чем они нуждаются и к чему стремятся в жизни.

Библиографический список:

1. Авхадиев Ф.Н. Инвестиции как один из способов регулирования аграрного сектора в России / Ф.Н. Авхадиев, Михайлова Л.В.//Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2013. – Т. 8. – № 1 (27). – С. 5-7.

2. Варданян И.С. Новые тенденции к мотивации персонала / И.С. Варданян // Управление персоналом. – 2012. – № 5. – С. 93-95.

3. Генкин Б.М., Никитина И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник/ - М.: Норма: ИНФРА-М. - 2013. - С.464.

4. Михайлова Л.В. Общие условия совершенствования системы планирования в сельскохозяйственных предприятиях //Устойчивое развитие сельского хозяйства в условиях глобальных рисков /Материалы научно-практической конференции – Казань: Изд-во Казанского ГАУ. – 2016. – 439 с.

5. Ситдикова Л.Ф. Финансовое обеспечение устойчивого развития сельского хозяйства / Мухаметгалиев Ф.Н., Ситдикова Л.Ф., Ф.Ф. Мухаметгалиева // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2017. – № 3 – (149). – С. 71-76.

6. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.