

УДК 331.225.3

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Стародубцева К.О., магистрант 1 курса экономического факультета
Научный руководитель – Сухочева Н.А., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО Орловский ГАУ

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, персонал, эффективность труда, методы мотивации и стимулирования.

Работа посвящена одной из главнейших проблем организации мотивации и стимулирования труда в аграрной сфере. Отмечено, что с целью повышения эффективности мотивационной составляющей руководство организаций всеми силами стремятся повысить квалификацию персонала, чтобы значительно улучшить результаты деятельности сельскохозяйственной организации.

На сегодняшний день процесс мотивации в деятельности предприятия играет огромную роль. Мотивация представляет собой процесс побуждения работников к трудовой деятельности для удовлетворения их интересов, потребностей в сочетании с достижением целей организации. В связи с тем, что в основе кадрового персонала организации находятся непосредственно сами работники их работодатели, соответственно, целью управлению стимулированием и мотивацией является результативная экономическая эффективность деятельности, а именно достижение положительных финансовых результатов. Что же касается работников, то их целью является достижение значимых и социальных благ. Мотивацию можно считать одним из методов управления, составной частью процесса управления, направленных на достижение конкретной цели – заставить людей эффективно трудиться [1,7].

Обеспечение эффективной реализации поставленных задач вызывает необходимость формирования и развития новых механизмов. Обобщая теоретические аспекты, отметим, управление мотивацией и стимулированием в организации является одной из составляющих эффективности управления персоналом. Однако, на формирование системы мотивации персонала оказывают влияние внешние и внутренние факторы мотивации. [3,8]. К внешним факторам относят: продвижение

по служебной лестнице, положение в обществе. В основе внутренних факторов находятся такие элементы как: самоутверждение, самореализация, творчество. Формирование мотивации начинается под воздействием социо-культурной среды в процессе социализации человека. В связи с этим формирование мотивационного механизма направлено на: создание условий для карьерного и профессионального роста работников; сохранение занятости персонала; сохранение здоровья работников и обеспечение благоприятных условий труда; справедливое распределение премиальной части оплаты труда и доходов. Одной из основных задач менеджмента является нахождение способов оптимизации функционирования организации посредством создания соответствующих мотивирующих условий персонала [6]. Следует отметить, что при формировании мотивации и достижении эффективной деятельности необходимо иметь ввиду интересы и ценности каждого работника. Так, например, в любом предприятии есть работники, ориентированные на большую заработную плату и другие материальные ценности. Другой категории работников важна содержательность и общественная значимость труда. Добиться этого можно с помощью применения таких форм мотивирования как: материальное, условно-материальное и нематериальное стимулирование [5].

Материальное стимулирование – это экономические методы и формы побуждения, в основе которых лежит материальная заинтересованность работника в повышении уровня оплаты. К материальному стимулированию относят: заработную плату, участие в акционерном капитале, бонусы, участие в прибыли, оплата транспортных расходов, планы дополнительных выплат, расходы на повышение квалификации, на организацию обучения, переподготовку, стипендиальные программы, компенсации (за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные дни и т.д.)

Нематериальное стимулирование – стимулирование труда, которое включает стимулирование свободным временем, моральное стимулирование персонала, организационное стимулирование [2].

Таким образом, мотивация – это двигатель производственного процесса. Для формирования правильной мотивации и системы стимулирования необходимо определить цель, сформировать долгосрочные и краткосрочные планы мотивации и стимулирования, ориентируясь на внешние и внутренние факторы и выбрать верные методы стимулирования.

Библиографический список

1. Васичева, О.С. Параметры приоритетности: моральные и материальные методы стимулирования персонала / О.С. Васичева, Н.А. Сухочева // Современная наука: теоретический и практический взгляд. Материалы Международной научно-практической конференции.- 2015.- С. 25-27.
2. Горелов, Н.А. Вознаграждение работниками: компенсации: учебное пособие по специальности «Экономика труда» / Н.А. Горелов.- СПб.: ЛИК, 2016.- 814с.
3. Формирование системы кадрового планирования на предприятиях АПК / Т.С. Кравченко, Т.И. Грудкина, Н.А. Сухочева, А.С. Волченкова // Экономика и предпринимательство.- 2015.- № 2 (55).- С. 869-877.
4. Воловицкая, Г.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие: по направлению 050400 «Социально-экономическое образование» / Г.А. Волковицкая. - Санкт-Петербург: Книжный дом, 2015. - 159с.
5. Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы: теория и практика / Б.М. Генкин. - Москва: Норма, 2016. - 351с.
6. Предпринимательство в АПК: введение в агробизнес / А.А. Ходырев, Т.И. Грудкина [и др.]. - Тверь, 2000.- 240с.
7. Сухочева, Н.А. Организация производства. Программа производственной практики для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент: учебное пособие / Н.А. Сухочева.- Орел, 2016.
8. Сухочева, Н.А. Новационная активность производства нетрадиционных сельскохозяйственных культур – основа эффективной аграрной экономики / Н.А. Сухочева, А.Э. Осипов // Вестник Орловского государственного аграрного университета.- 2011.- Том 30, № 3.- С. 101-105.

BASES OF FORMATION OF SYSTEM OF MOTIVATION AND STIMULATION OF LABOR IN THE ORGANIZATION

Starodubtseva K.O.

Key words: *motivation, stimulation, the personnel, the efficiency of labor, methods of motivation and stimulation.*

The work is dedicated to one of the main problems of the organization of motivation and stimulation of labour in the agricultural sector. Noted that with the purpose of increase of efficiency of motivational component of rural organizations striving to improve the skills of staff to dramatically improve results of activity of agricultural organizations.