

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Г. В. Зыкова, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

*кандидат социол. наук, доцент **И. В. Левицкая** (ГИУСТ БГУ)*

Профессионально-трудовая деятельность занимает одну из приоритетных позиций в структуре жизненных ценностей современного человека, включение в которую позволяет удовлетворить ряд актуальных потребностей. Руководителям всех функциональных подразделений организации необходимо четко знать, каким образом следует осуществлять мотивацию, стимулирование и поощрение персонала. Это обуславливает актуальность данного исследовательского направления.

Система стимулирования и мотивации персонала, как и любая система, состоит из элементов. Одним элементом является наемный работник с его ожиданиями и требованиями к занимаемой им должности, другим – работодатель, который готов поощрить и компенсировать затраты наемного работника на реализацию его профессионально-трудовой деятельности [1].

В специальной литературе разделяют понятия «мотивация» и «стимулирование» персонала в организации. При этом под мотивацией понимаются воздействия, определяемые потребностями человека и побуждающие его к действию, а под стимулированием персонал в организации – внешние воздействия, которые работодатель оказывает на работника с целью побудить его к выполнению поставленных задач [2]. Однако на практике, эти понятия тесно переплетаются.

Стимулирование труда предполагает создание условий (хозяйственного механизма), при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него положительной мотивации. При формировании мотивации труда широко используются материальные и нематериальные методы стимулирования.

Система материального стимулирования – совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов [4, с. 231]. Может быть реализовано в двух формах – материальное денежное и материальное неденежное стимулирование.

Система нематериального стимулирования – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, в рамках которой вырабатываются, принимаются и реализуются решения о нематериальном поощрении сотрудников [5, с. 356]. В современных условиях факторы нематериальной мотивации играют огромную роль и зачастую обеспечивают гораздо более эффективное влияние на стремление сотрудников к повышению результатов труда.

Выбор метода стимулирования зависит от возможностей руководителя, а эффективность – от того, какая потребность является для сотрудника приоритетной. Так, например, по данным исследований, наибольшую неудовлетворенность сотрудников, работающих в сфере оказания медико-социальной помощи, вызывают три фактора – размер заработной платы, условия труда и рабочая нагрузка [6]. В промышленности наиболее проблемными являются такие показатели деятельности, как уровень заработной платы, условия труда и удовлетворенность содержанием труда [7]. В сфере торговли важными для сотрудников являются размер заработной платы, возможность карьерного роста и условия труда [8].

Анализ важнейших составляющих профессионально-трудовой деятельности работников разных сфер функционирования позволил выделить два важнейших показателя, которые имеют влияние на мотивацию сотрудников, – это размер заработной платы и условия труда. Можно предположить, что они носят универсальный характер. Безусловно, в каждом случае формы стимулирования сотрудников будут отличаться.

Литература

1. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент : пер. с англ. / под ред. Н. А. Горелова. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 880 с.
2. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
3. Время людей HR-студия [Электрон. ресурс] // Система мотивации. – 2009. – Режим доступа : <http://www.humantime.ru/slovar-terminov/word78>. – Дата доступа : 16. 12. 2011.
4. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пособие / Ю. Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 472 с.
5. Сергеев, И. В. Экономика предприятия : учеб. пособие / И. В. Сергеев, И. И. Веретенникова. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 560 с.
6. Современные проблемы совершенствования медико-социальной помощи / В. С. Глушанко [и др.] ; под ред. В. В. Колбанова. – Витебск : ВГММ, 2008. – 185 с.
7. Миляева, Л. Г. Анализ проблем мотивации труда персонала промышленных предприятий Алтайского края [Электронный ресурс] / Л. Г. Миляева // Федеральный образовательный портал ЭСМ. – 2003. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru/text/16215007.html>. – Дата доступа : 17.12. 2011.
8. Качественное построение дистрибуции [Электронный ресурс] / Система мотивации торгового персонала в компаниях. – 2008. – Режим доступа : http://www.old.kpd.ua/articles/vse_o_distributsii/sistema_motivatsii_torgovogo_personala_v_kompaniyah. – Дата доступа : 17. 12. 2011.