

## СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

*Аннотация:* данная статья посвящена вопросам формирования системы мотивации, раскрыта сущность трудовой мотивации, рассмотрена сущность системы мотивации труда, выявлены методы и формы трудовой мотивации.

*Ключевые слова:* мотивация труда, процесс мотивации, этапы мотивационного процесса, методы и формы трудовой мотивации, система трудовой мотивации.

## ESSENCE AND BASIC CONCEPTS OF THE SYSTEM OF MOTIVATION OF WORK

*Annotation:* this article is devoted to the formation of a motivation system, the essence of labor motivation is revealed, the essence of the labor motivation system is examined, methods and forms of labor motivation are identified.

*Key words:* labor motivation, the process of motivation, the stages of the motivational process, methods and forms of labor motivation, the system of labor motivation.

Деятельность любой компании зависит от того, насколько качественно ее сотрудники выполняют свои обязанности.

Мотивация труда представляет собой создание для сотрудника компании возможности удовлетворить потребности и внутренние ожидания в качестве компенсации за труд.

Содержание понятия «мотивация труда» можно определить как набор приемов и инструментов, способных удовлетворить потребности персонала используемых руководством в целях направления мотивов сотрудников на достижение поставленных результатов.

Процесс мотивации предполагает необходимость прохождения ряда этапов. К числу таких этапов относятся:

- возникновение потребности;
- изыскание способов устранения потребностей;
- определение целей (направления) действия;
- реализация действий;
- получение вознаграждения за осуществленные действия;
- устранение потребности [6, с. 355].

Итак, мотивация представляет собой целенаправленный процесс активизации деятельности сотрудников, направленный на побуждение их к труду посредством удовлетворения их потребностей. В ее основе лежит побуждение человека к действию.

Таким образом, система мотивации включает в себя различные стимулы к труду. Она служит важнейшим инструментом управления, который позволяет оказывать влияние на эффективность сотрудников и компании в целом. Считается, что система мотивации должна соответствовать стратегическим и тактическим целям организации. Основной целью построения системы мотивации выступает стимулирование персонала к деятельности ради роста производительности труда. Так или иначе, она предполагает необходимость использования различных инструментов стимулирования сотрудников к высокоэффективному труду.

На сегодняшний день существует множество различных методов (способов) мотивации сотрудников к высокоэффективному труду. Условно их можно разделить на три группы:

- диагностические;
- организационные;
- индивидуальные [1, с. 671].

Первые оценивают мотивацию конкретного работника, с их помощью определяются инструменты, при помощи которых можно мотивировать работников. Вторые создают систему стимулов в компании. К их числу могут быть отнесены формирования и внедрение грейдинговой системы, проведение социальной политики по поддержанию наиболее уязвимых категорий работников и т.п. Третьи направлены непосредственно на мотивацию конкретных, узких групп сотрудников, имеющих сходные мотивы и потребности, чаще всего, материальные вознаграждения. Материальная мотивация предполагает воздействие на сотрудника при помощи материальных стимулов. Он подразделяется на две группы – система штрафов и система поощрений. Если работники демонстрируют хорошие результаты и трудятся активно, их поощряют посредством начисления и выплаты премий и надбавок. В том же случае, если сотрудники трудятся плохо и не справляются с поставленными перед ними задачами, на них накладываются штрафные санкции с целью мотивировать их работать лучше. В арсенале нематериальной мотивации присутствует гораздо больше методов. В частности, к ним могут быть отнесены: похвала со стороны руководства, продвижение по карьерной лестнице, обучение за счет организации, благоприятная атмосфера в коллективе, имидж компании, культурные и спортивные мероприятия и т.п. К методам нематериальной мотивации также могут быть отнесены: предоставление гибкого рабочего графика, «плавающий» обеденный перерыв, приоритетное оснащение рабочего места новым оборудованием, конкурсы профессионального мастерства и другое [2, с. 13].

Оплата труда - главный инструмент мотивации персонала компании, состоящая также состоит из компенсационных выплат – доплат и надбавок, которые выплачиваются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также из выплат стимулирующего воздействия – премий и поощрительных выплат.

Система оплаты труда является способом оценки меры труда. Мера затраченного труда может зависеть от продолжительности отработанного времени, от количества изготовленной продукции или от выполненных операций.

В этой связи оплата труда делится на:

- повременную;
- сдельную.

Каждый вид оплаты труда может дополнить премиальная система, при которой работнику помимо его основного заработка выплачивается дополнительное вознаграждение за хороший труд и определенные показатели в работе.

Систему оплаты труда в организации можно устанавливать на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, действующих и заключенных на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Повременная оплата труда может быть:

- почасовой;
- поденной;
- помесячной.

Повременную оплату труда используют при оплате труда руководителям, служащим и рабочим, осуществляющим свои трудовые функции в условиях автоматизации и механизации производства.

Сдельная форма оплаты труда подразумевает оплату каждой единицы выполненной работы с учетом сдельных расценок. Сдельная оплата труда может быть:

- прямой сдельной - когда соблюдается условие прямой пропорциональности заработка к результату труда;
- сдельно-прогрессивной - когда оплата труда в пределах установленной нормы производится по обычным расценкам, а при выработке с превышением нормы применяются повышенные расценки;
- косвенной сдельной - используется при оплате труда вспомогательных работников, которые обслуживают основное производство;
- аккордной – при выплате вознаграждения за всю работу в целом, после того, как принят весь объект или вся продукция. Размер аккордной оплаты труда рассчитывается по определенным сдельным расценкам.

Существуют и другие системы оплаты труда, которые определяются:

- условным коэффициентом;
- процентным отношением к заработку руководителя; рейтинговой системой;
- индивидуальной системой согласно трудового договора [4, с. 592].

Каждый вид оплаты труда может дополнить премиальная система, при которой работнику помимо его основного заработка выплачивается дополнительное вознаграждение за хороший труд и определенные показатели в работе. Систему оплаты труда в организации можно устанавливать на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, действующих и заключенных на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Компания заинтересована в работнике до тех пор, пока предельная производительность его труда превышает затраты на этого работника.

Таким образом, единой системы мотивации, идеально подходящей для всех организаций не существует. В значительной степени построение системы мотивации в организации зависит от специфики ее деятельности. Большинство инструментов мотивации требуют от организации расходов, самой крупной статьёй которых является зарплата.

## ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Алиев И.И. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.И. Алиев, Н. А. Горелов, Л.О. Ильина. - М.: Юрайт, 2016. - 671 с.
2. Артемов Е.В., Егорова М.С. Общие принципы оплаты труда в современных условиях // Молодой ученый. — 2015. — №11.4. — С. 13-15.
3. Атамазова А.А. Заработная плата: ее роль и функции // Молодой ученый. — 2016. — №16. — С. 131-133.
4. Экономика труда: учебник / под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2015. – 592 с.
5. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2016. – 268 с.
6. Экономика труда: учебник для академического бакалавриата / М. В. Симонова [и др.]; под общ. ред. М. В. Симоновой. — М.: Издательство Юрайт, 2018. 355 с.