

*Павленко О.А.,
канд. экон. наук., доцент,
Шахтинский автодорожный институт
(филиал) Южно-Российского
государственного политехнического
университета (НПИ) им. М.И. Платова,
(ШАДИ(ф) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова Россия, г. Шахты
Чобонян И.Г.,
студент гр. 380301-ЭППб-з14
ШАДИ(ф) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова*

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** В статье рассматриваются ведущие течения интернет-рынка Российской Федерации, новые особенности и преимущества по сравнению с технологиями традиционного.*

***Ключевые слова:** цифровая среда, интернет-технологии, маркетинговые коммуникации, диджитал-коммуникаций.*

***Annotation:** The leading trends of the Internet market of the Russian Federation, new features and advantages in comparison with traditional technologies are considered.*

***Keywords:** digital environment, Internet technologies, marketing communications, digital communications.*

Человеческий потенциал для предприятия, который трудится на ее благо – это основное конкурентное преимущество, поэтому эффективность работы, рентабельность, повышение результативности функционирования предприятия

и развитие для извлечения максимальной прибыли зависят не только от ресурсного обеспечения, стратегии и политики, но и от работников.

Недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов работников предприятий – это усложнилось содержанием этого рода управленческой деятельности

Руководителям необходимо понять способность работников к выполнению поставленных целей и задач, насколько они мотивированы для их выполнения с учетом объективных требований к персоналу. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом в достижении эффективной деятельности.

Система управления экономикой, которая сложилась за многие годы, отразила отчуждение работников от факторов производства и, как следствие, стала нарастать их трудовая пассивность. Это разрушительно подействовало на потребностно-мотивационную систему работника, так как доходы трудовых коллективов и отдельных работников практически не зависели и не зависят от эффективной деятельности предприятия, потому что не вызывало заинтересованности у работников своевременно и качественно выполнять поставленные задачи. Самый главный аспект мотивации персонала заложен в собственном постоянном развитии, самосовершенствовании, к постоянным нововведениям. Как показывает практика, навыки работника не принесут результата, если он не заинтересован в нем.

В практике управления представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения, приобрело ключевое значение для решения проблемы жизнеспособности организаций, которое широко освещается в информационной среде. Каждый автор имеет свою точку зрения, однако, все сходны в одном, что эффективная система мотивации – это различная комбинация и интерпретация разнообразных теорий, но адаптированной под конкретный вид деятельности предприятия. Главное, чтобы потребность в труде формировалась на основе совпадения интересов фирмы и работника и превалировала над остальными потребностями человека.

Более того, разработка, содержание мотивации и вознаграждение труда персонала определяется с учетом форм собственности, объемом капитала, общей ситуации в стране, интересом работника к труду, к конечным результатам и т.д. Всегда являются центром пересечения интересов работодателя и работника, будут зависеть от руководителя предприятия и его организации применения наиболее эффективных способов мотивации лично значимые для каждого сотрудника разного уровня.

Именно очень специфический и сложный вопрос, требующий профессионального понимания сущности действенной и сбалансированной системы стимулирования, направленной на достижения высокой эффективности работы трудового коллектива и их заинтересованности в достижении целей организации в современных условиях является актуальной.

В последние годы меняется отношение работников к труду и свободной заинтересованности в достижении результата работы, выгодного предприятию в целом из-за отсутствия мотивации.

На самом деле, мотивация труда – это психологические механизмы человеческой личности, побуждающие человека трудиться, но реализуемые в определенных созданных внешних условиях.

В то же время, методология их образования и функционирования всесторонне исследована, однако из мотивационного механизма довольно часто выпадает экономический результат, что экономически нецелесообразно.

Во все времена, основной проблемой на предприятии является вопрос создания эффективной и действенной системы мотивации труда персонала. Поэтому каждый руководитель разрабатывает специальные мероприятия, и строит свою систему мотивации для поддержания интереса сотрудников к работе.

Цель мотивации – это динамизм активизации деятельности всего коллектива и каждого работника, которая побуждает их эффективно трудиться с целью выполнения поставленных целей, т.к. она раскрывает пути к самоактуализации и саморазвитию человека, является основным носителем

интересов работников. Задача мотивации – в соответствии с делегированными правами и обязанностями работника, побуждает их наиболее эффективно выполнять работу. Чтобы разработать систему мотивации, необходимо понимать, какие факторы влияют на мотивацию, как это работает. Нужно знать рынок труда и в то же время разбираться в психологии мотивации, знать основные закономерности и эффекты применения той или иной модели.

Для определения трудового вклада каждого работника в зависимости от его количества и качества является система оплаты труда. На основе повременной и сдельной формах оплаты формируются современные системы оплаты труда: повременно-премиальная, сдельно-премиальная, аккордная, грейдинговая, рейтинговая и т.д. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях тесно увязываются с конечными результатами деятельности предприятия на основе принципов, способствующие ее усилению

С позиции современного подхода, среди форм мотивации в системе за трудовой вклад наибольший вес имеют оклад и индивидуальная надбавка, а затем следуют широкий спектр премий.

Надбавки – это повышение зарплаты работника, основанное на его личных результатах, выплачивается постоянно. Премия представляет собой единовременную выплату за достигнутые успехи в работе.

Среди основных компонентов востребованных мотивационных форм является получение льготных кредитов, оказание материальной помощи, медицинское страхование, а также и морально-психологические (моральный климат в коллективе, системы карьерного роста и т.д.).

На самом деле, мотивация труда – это психологические механизмы человеческой личности, реализуемые в определенных условиях предприятия.

Однако, как показывает наша реальная жизнь и многочисленные публикации, что даже высокая степень удовлетворенности работников может не вызвать всплеска энтузиазма и лояльности для достижения целей предприятия, потому что самоуспокоение снижают мотивацию. Поэтому руководителям первой линейки необходимо постоянное развитие различных стимулов трудовой

деятельности работников для увеличения их заинтересованности в результатах своего труда и повышении результативности функционирования предприятия. В этом заложен самый главный аспект мотивации коллектива предприятия и каждого работника.

В условиях развитых рыночных отношений одним из важнейших элементов механизма функционирования предприятия необходимо постоянно видоизменять набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания

С целью повышения заинтересованности персонала в результативности функционирования предприятия необходимо применять необычные компоненты мотивации, например учет темперамента работников или игра на амбициях, гибкий график. В условиях новой экономической реальности следует применять материальное вознаграждение, но под другим «соусом» – приятные мелочи, которые можно заменить другими вещественными поощрениями: лишним выходным, корпоративной мобильной связью, возможностью уйти с работы в случае необходимости – ведь рынок вознаграждает производителей лишь конкурентоспособной продукцией.

Результатом адресного подхода является разработка индивидуального пакета стимулов для каждого работника, что существенно повысится эффективность производительности труда, стремление персонала к профессиональному развитию и добиться большей сплоченности в коллективе.

Руководство каждого предприятия заинтересовано в постоянном развитии, упрочении своего положения. Поэтому в таких условиях, например можно внедрить систему «Плата за знания». Главная задача заключается в определении тех навыков и знаний, за получение которых предприятие готово платить своему работнику, а набор этих знаний не может быть постоянным, он должен постоянно меняться и совершенствоваться. Данная система должна успешно сочетаться с другими формами и видами оплаты труда.

Основным инструментом повышения эффективности деятельности любой организации является механизм мотиваций и стимулирования трудовой деятельности персонала является. Мотивированный персонал, обладающий набором компетенций необходимого уровня, делает возможным развитие предприятия и обеспечивает ему конкурентное преимущество на рынке. Руководители предприятий и сегодня все активнее вводят для работников системы льгот и компенсаций, которые с одной стороны, являются одной из форм вознаграждения за труд, а с другой – предоставляют предприятиям дополнительные конкурентные преимущества в борьбе за высококвалифицированного работника.

Таким образом, мотивационный механизм каждого предприятия отражает определенный угол зрения руководителя, обеспечивая действие базовых факторов мотивации труда и силу мотивирующих факторов, неопределенность их работы и т.д. Для этого необходимы постоянные исследования и развитие различных инструментов стимулирования труда, направленные на создание позитивного эмоционального настроения на работу, выполнение поставленных перед работниками задачи, их мотивированность для их выполнения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стахова Н.И., Нестеренко Л.А. Методы мотивации персонала в банке // Экономические науки – 2015.
2. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 323 с.
3. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика. учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 398 с. Егоричев В.А. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Молодой ученый. – 2016. – №28. – С. 412-414. Мотивация персонала в современной организации: Учеб.пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2017. – 240 с.

4. Галецкая М.Е. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности // Молодой ученый. – 2016. – №7. – С. 813-816.

5. Википедия. Мотивация персонала. Режим доступа:
https://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация_персонала

6. Электронно-библиотечная система «Книга Фонд» Режим доступа:
<http://www.knigafund.ru/>

7. Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа:
<https://e.lanbook.com/>