

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Организация мотивации к труду – важное условие в управлении персоналом, так как есть прямая зависимость между мотивацией сотрудника и эффективностью его труда [1].

Мотивация труда – важная часть менеджмента, представляющая собой стимулирование работника или группы работников к деятельности выгодной для предприятия, путем удовлетворения целей и желания работника. Главные элементы мотивации – стимулы и мотивы. Стимул – это вещественная награда определенной формы, например, премия. Мотив является внутренним фактором: влечением, желанием, целевыми установками [2]. От правильной мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты эффективности деятельности предприятия, а так же его желание работать в данной организации [1].

Задачи мотивации труда:

- увеличение производительности труда;
- сохранение квалифицированных кадров;
- повышение эффективности управления;
- проверка и контроль кадровых издержек [1];
- формирование демократических решений к персоналу [3].

Мотивация влияет на эффективность труда – способности сотрудника не дадут результата, если он не заинтересован в этом. В таблице 1 представлен комплекс внутренних и внешних факторов для мотивации персонала [1].

Таблица 1 – Внутренние и внешние факторы мотивации труда

Внутренние факторы мотивации	Внешние факторы мотивации
– Интерес к работе	– Условия оплаты труда
– Значимость выполняемой работы	– Условия организации труда
– Свобода действий	– Социальные гарантии
– Возможность самореализации	– Продвижение по службе
– Развитие умений, навыков, способностей	– Оценка окружающих

Выделяют два основных типа мотивации:

- первый тип: путем воздействия на человека призывают к действию определенные мотивы, которые стимулируют человека осуществлять действия, которые приведут к желательному результату;

– второй тип: основная задача – формирование мотивационной структуры человека.

На практике для наиболее полной работы предприятия используют оба типа [1].

Наиболее распространенные виды мотивация:

- материальная мотивация (денежная и неденежная);
- нематериальная мотивация.

К неденежной материальной мотивации относят пользование услугами социальных учреждений; оплата санаторных путевок; возможность гибкого, индивидуального графика; сокращение числа рабочих дней в неделю или самого рабочего дня. К нематериальной мотивации относят похвала сотрудников; поднятие по карьерной лестнице; качественная обратная связь [3].

В связи со сложной мировой ситуацией, необходимо рассматривать новые способы мотивации, которые помогут удержать сотрудников на своих рабочих местах, а так же помогут максимально поддерживать эффективность работы предприятия в целом, такие как: возможность отпусков (в том числе за счет средств самих работников) в чрезвычайных ситуациях (объявлении пандемии); медицинская страховка и медицинское обслуживание; возможность работы удаленно; увеличение зарплат за работу в условиях вредных для здоровья; сокращение длительности смен.

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация работы сотрудников очень важна. Она влияет как на работоспособность всего коллектива, так и на эффективность и качество работы персонала. Единой системы мотивации работников нет, но есть наиболее эффективный комплекс мер для ее улучшения. Не стоит забывать об уровне морального и психологического воздействия в коллективе, который так же оказывает влияние на работу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мотивация труда персонала в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/sovershenstvovanie-sistemy-motivacii-truda-personala-na-predpriyatii.html> – Дата доступа: 24.03.2020.

2. Экономика предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://econ.wikireading.ru/30230> – Дата доступа: 24.03.2020.

3. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.molodost.bz/advanced/motivatsii-personala/> – Дата доступа: 26.03.2020