

А. А. Климущина

*Студентка 1 курса магистратуры ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»*

г. Краснодар, Российская Федерация

A. A. Klimushina

*1st year student of the master's degree OF Kuban state agrarian University
named after I. T. Trubilin»*

Krasnodar, Russian Federation

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

ORGANIZATION MOTIVATION SYSTEM

Аннотация:

В статье раскрывается понятие системы мотивации в организации, основные задачи, а так же подходы компаний к ее усовершенствованию. Актуальностью данной работы является: выявление причин низкого уровня системы мотивации на предприятии , подход к разработке системы мотивации и пути решения данных проблем.

Annotation:

The article reveals the concept of a motivation system in an organization, the main tasks, as well as the approaches of companies to its improvement. The relevance of this work is: identifying the reasons for the low level of the motivation system at

the enterprise, an approach to the development of a motivation system and ways to solve these problems.

Ключевые слова:

Система мотивации, труд, предприятие, коллектив, вознаграждение, эффективность.

Keyword:

Motivation system, labor, enterprise, team, remuneration, efficiency.

Система мотивации персонала – это самый эффективный инструмент управления, который позволяет влиять на качество деятельности сотрудников и компании в целом.

Одной из важнейших характеристик для рабочего человека является его мотивация к труду, а для руководителя этот пункт является основой управления, так как эффективность труда человека напрямую зависит от его мотивации к труду.

Мотивация - это деятельность, благодаря которой каждый работник и коллектив организации в целом активизируется и стремится не только эффективно трудиться, но и достичь поставленные перед ним цели.

Основные задачи системы мотивации:

- выполнение целей и задач организации, эффективное использование ресурсов;
- улучшение качества продукции и услуг;
- повышение продуктивности и эффективности труда;
- привлечение и удержание квалифицированных сотрудников, снижение текучести кадров в целом;
- стимулирование работников к профессиональному развитию;
- улучшение имиджа компании.

Для любого работника стимулы делятся на моральные, материальные, духовные, морально-денежные и социальные. Чтобы выяснить на каком уровне в организации осуществляется стимулирование персонала и насколько персонал удовлетворен видами поощрений, предлагается провести среди них опрос в устной или письменной форме.

Как правило, большинство работников не удовлетворены размером своей заработной платы, в связи с чем многие компании устанавливают надбавки к заработной плате, например, за перевыполнение плана, либо компенсации - денежные выплаты за возмещение ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Для некоторых членов коллектива денежное вознаграждение имеет не столь важное значение, в отличие от морального стимулирования, так как для человека, который стремится подниматься по карьерной лестнице немаловажно признание его заслуг общественностью. Данное стимулирование имеет информационную природу, являясь информационным процессом.

Некоторые компании принимают решение повесить доску почета, на которую попадают лишь лучшие сотрудники организации, либо выдача грамот на ежегодных корпоративных мероприятиях. Такой подход требует обеспечения уверенности в том, что добросовестный труд и примерное поведение всегда получит признание и одобрительную оценку, принесут уважение среди всего коллектива и благодарность за выполненную работу. И наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны неотвратимым образом сказываться не только на уменьшении материального вознаграждения, но и на служебном положении и моральном авторитете работника.

Исходя из этого можно сделать вывод, что система мотивации должна быть разноплановой, построенной на реальных потребностях сотрудников. Материальное вознаграждение должно соответствовать занимаемой должности, степени ответственности, профессионализму работника и

конечно же полученным результатам. А нематериальное поощрение должно учитывать психологический тип и социальные потребности сотрудника.

Конечно же, не стоит забывать о том, что даже самая удачная система мотивации должна быть динамичной: необходимо ежегодно проводить опрос среди коллектива снова и вносить в систему мотивации коррективы с учётом изменившихся результатов опроса и обстоятельств.

Использованные источники:

1. Шевченко О. П. Менеджмент организации : учеб. пособие для магистров направления 38.04.02 «Менеджмент»/ О. П. Шев-ченко. – Краснодар : КубГАУ, 2016. – 176 с.
2. Верещагина, Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала: учебное пособие, гуманитарный центр / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина.- Москва, 2017. - 156 с.
3. Веснин, В. Р. Менеджмент: учебник / В. Р. Веснин. - 4-е изд., перераб. И дон. - М.: Проспект, 2018. - 613 с.
4. Ветлужских, П.Н. Мотивация и оплата труда: учебное пособие/ Е Л 1. Ветлужских. - Альпина Паблишер - Москва, 2019. - 162 с.
5. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стереотип. - М.: Магистр: ИНФРА - М, 2018. - 576 с.
6. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда // Социально-экономическое развитие. -2018. -Nol(7).-С. 240

List of references:

1. Shevchenko O. P. Management organization: textbook. manual for masters of the direction 38.04.02 "Management" / O. P. Shevchenko. - Krasnodar: KubSAU, 2016 .-- 176 p.

2. Vereshchagina, L. A. Psychology of needs and staff motivation: a training manual, humanitarian center / L. A. Vereshchagina, I. M. Karelina. - Moscow, 2017. - 156 p.
3. Vesnin, V. R. Management: textbook / V. R. Vesnin. - 4th ed., Revised. And Don. - M.: Prospect, 2018.-- 613 p.
4. Vetluzhskikh, P.N. Motivation and remuneration: a training manual / E L 1. Vetluzhskikh. - Alpina Publisher - Moscow, 2019.-- 162 p.
5. Vikhansky, O. S. Management: a textbook / O. S. Vikhansky, A. I. Naumov. - 5th ed., Stereotype. - M.: Master: INFRA - M, 2018.-- 576 p.
6. Gubarev R.V. Analysis of modern theories of motivation and stimulation of labor // Socio-economic development. -2018. -Nol (7) .- С. 240

© А. А. Климушина, 2020