

# СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*О.С. Струсевич*

*Источник: Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери / Тезиси конференції. – Донецьк: ДонНТУ, 2009.*

Актуальность данной темы обусловлена той ролью, которую играет управление персоналом. Менеджеров часто называют исполнительными руководителями, поскольку их основная функция заключается в обеспечении своевременного выполнения работы предприятия. Руководители всегда должны осознавать необходимость в побуждении работников работать на организацию. Поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, руководители смогут эффективно управлять персоналом, повышая производительность предприятия с помощью мотивирования своих сотрудников.

Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный). Посредством стимула интересы работника привязываются к интересам предприятия и общества, а интересы работодателя – к интересам общества, частью которого являются работники предприятия.

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем был запланирован ранее.

Для эффективного стимулирования трудовой деятельности необходимо рассматривать три его функции: экономическую, социальную, психологическую. Данные функции наиболее полно охватывают социальные отношения, воздействуя на объект управления. Эффективное стимулирование предполагает создание таких условий, которые будут побуждать работника или целый коллектив к достижению конкретных целей предприятия.

Стимулирование предполагает необходимость учета интересов каждого работника и трудового коллектива в целом, степени их удовлетворения, так как именно потребности являются важнейшим фактором поведения социальных систем.

Различают два вида методов стимулирования труда: материальное и моральное стимулирование.

Под материальным стимулированием следует понимать стремление к достатку, определенному уровню благосостояния, материальному стандарту жизни. Стремление человека к улучшению своего благосостояния предполагает необходимость увеличения трудового вклада, а, следовательно, и увеличение количества, качества и результативности труда.

Ведущую роль в материальном стимулировании трудовой деятельности занимает заработная плата как основная форма дохода наемных работников.

Вторым немаловажным методом стимулирования является моральное стимулирование, которое основывается на специфических духовных ценностях человека и выражается в признательности руководства, оценке заслуг работника, общественном признании

Система морального стимулирования ориентирована на потребность в самоуважении, потребность в справедливом признании, потребность в самореализации, потребность во внимании со стороны администрации, потребность в достижении успеха, желание видеть свой вклад в общем результате и др.

Многочисленные социологические исследования показали, что мотивы трудовой деятельности, влияния моральных стимулов на работников во многом зависит от возраста, пола, квалификации, образования, стажа работы на предприятии, уровня сознательности. Необходимо учитывать это, осуществляя разработку условий поощрения.

Успешное управление персоналом во многом зависит от того, насколько полно и точно были проанализированы и использованы главные стимулы труда персонала. Необходимо в полной мере использовать как материальные, так и моральные методы стимулирования трудовой деятельности. Знание побудительных мотивов поведения работника и их соответствующее отражение в ходе управления трудовым процессом позволяет заинтересовать его в более высокой результативности труда.