

*Е. В. Ожгибесова*

## **СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Работа представлена Пермским филиалом Института экономики УрО РАН.  
Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор А. Н. Пыткин*

**В статье рассматривается содержание и сущность понятий «мотивация» и «стимулирование» труда, подчеркивается их тесная взаимосвязь. В то же время автор проводит разграничение этих понятий и раскрывает их принципиальные различия.**

**The article considers the contents and essence of the concepts «motivation» and «stimulation» of work; their close interrelation is emphasized. At the same time the author differentiates these concepts and reveals their basic distinctions.**

По мере развития рыночных отношений в России перед предприятиями встают принципиально новые задачи, связанные с управлением в первую очередь челове-

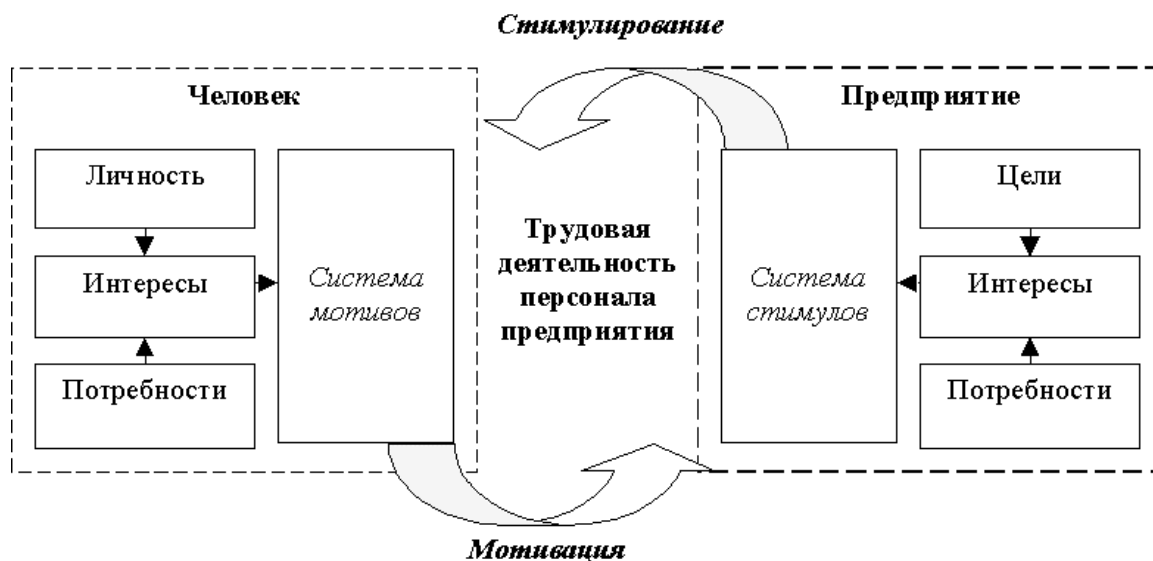
скими ресурсами. В связи с этим наблюдается значительный рост значимости мотивации и стимулирования труда персонала предприятий как наиболее действенных инструментов эффективного менеджмента человеческими ресурсами. Посредством системы управления персоналом, выступающей как подсистема управления производственно-хозяйственной деятельности предприятия, реализуется управление людьми и их способностью производить продукцию и услуги. Эффективно управлять производственно-хозяйственной деятельностью возможно только при условии мотивированного труда персонала предприятия, поскольку именно мотивация действительно повышает базовую производительность труда человека. Рациональная оценка и мотивация персонала способствует достижению более высоких показателей и результатов труда, а изменение отношения работников к труду увеличивает общую прибыльность и конкурентоспособность предприятия, сохранение и повышение которой является в рыночных условиях первостепенной задачей.

Современная концепция эффективного управления персоналом исходит из того, что человек составляет основу предприя-

тия, ее сущность и ее основное богатство. И от того, в какой мере задействован человеческий потенциал, существенно зависит успех предприятия в конкурентной борьбе, его способность к трансформации и длительному процветанию. Мотивация трудовой деятельности – одно из основных направлений управленческой деятельности в целом.

Первоочередной задачей, на наш взгляд, является разграничение категорий «мотивация» и «стимулирование». Категория «мотивация труда» является для отечественной экономической науки сравнительно новым понятием и изучена в меньшей степени, нежели понятие «стимулирование труда», в связи с этим в научных трудах некоторых ученых данные категории смешиваются и отождествляются, что, по нашему мнению, не совсем верно. Схематично взаимосвязь и различие мотивации и стимулирования труда представлены на рис. 1.

**Стимулирование** представляет собой непрерывный процесс формирования и совершенствования системы стимулов, уникальных для каждого конкретного предприятия, посредством которых, оказывая внешнее воздействие и побуждая персонал



**Рис. 1. Взаимосвязь и различия мотивации и стимулирования труда персонала**

к труду, предприятие удовлетворяет свои потребности, достигая поставленных целей и гарантируя персоналу вознаграждение за труд. Стимулирование – это процесс внешнего побуждения человека к трудовой деятельности со стороны предприятия.

**Мотивация** – это непрерывный процесс формирования уникальной для каждого человека системы мотивов исходя из личностных интересов и потребностей, побуждающих его к трудовой деятельности посредством осознания и желания удовлетворить возникающие потребности через реализацию интересов в процессе трудовой деятельности или по ее результатам. Мотивация – процесс самопобуждения человека к трудовой деятельности.

Таким образом, несмотря на различия, стимулирование и мотивация взаимосвязаны общей целью – побудить человека к трудовой деятельности.

В рыночных условиях оценка труда персонала имеет фундаментальное значение для теории и практики менеджмента персонала. Большинство специалистов связывают оценку труда с полезным эффектом, получаемым предприятием в процессе трудовой деятельности персонала, следовательно, оценка выступает как экономический эффект стимулирования персонала. Однако, по нашему мнению, при оценке труда необходимо учитывать мотивацию персонала. Это утверждение основывается на том, что, осознанно мотивируя свой труд, человек также самостоятельно оценивает его сложность и его «цену», т. е. вознаграждение за выполненный труд и его результаты. Следовательно, целями оценки являются:

1) *административная*. Оценка труда необходима для принятия административных решений о должностных изменениях в структуре персонала предприятия;

2) *информационная*. Оценка помогает определять и информировать персонал о результатах его труда, значимости и роли на предприятии;

3) *мотивационная*. Оценка способствует стремлению персонала к развитию и само-

совершенствованию, на основе сравнения формируя стереотип предпочтительного для предприятия трудового поведения.

Таким образом, **оценка труда персонала** промышленного предприятия представляет собой непрерывный процесс определения взаимосвязей социально-психологического состояния персонала и экономических показателей его трудовой деятельности на предмет соответствия выполненного объема работ и услуг исходя из мотивации и полученного за это вознаграждения.

Оценка труда, осуществляемая во взаимосвязи с мотивацией персонала, позволит выявить степень удовлетворенности персонала системой стимулирования, определить наиболее значимые стимулы и мотивы, побуждающие персонал к трудовой деятельности, и в результате повысить эффективность труда и конкурентоспособность предприятия.

Схематично система оценки и мотивации труда персонала промышленного предприятия представлена на рис. 2.

Главной задачей руководителей и менеджеров по персоналу является ориентация работников на достижение целей предприятия. Человек осуществляет трудовую деятельность исходя из собственной мотивации и основываясь на определенных стимулах. Система оценки и мотивации труда персонала промышленного предприятия, являясь подсистемой менеджмента персонала предприятия, призвана обеспечить руководство информацией, полученной на основе оценки труда персонала с позиции его мотивации.

Учет факторов мотивации сотрудников и оценка труда с позиции персонала должны быть положены в основу разработки эффективной системы стимулирования труда, будут способствовать росту результативности использования человеческого потенциала, выявлению резервов его развития и повышению эффективности менеджмента персоналом предприятия в целом. В современных условиях широкой автоматизации и информатизации производства

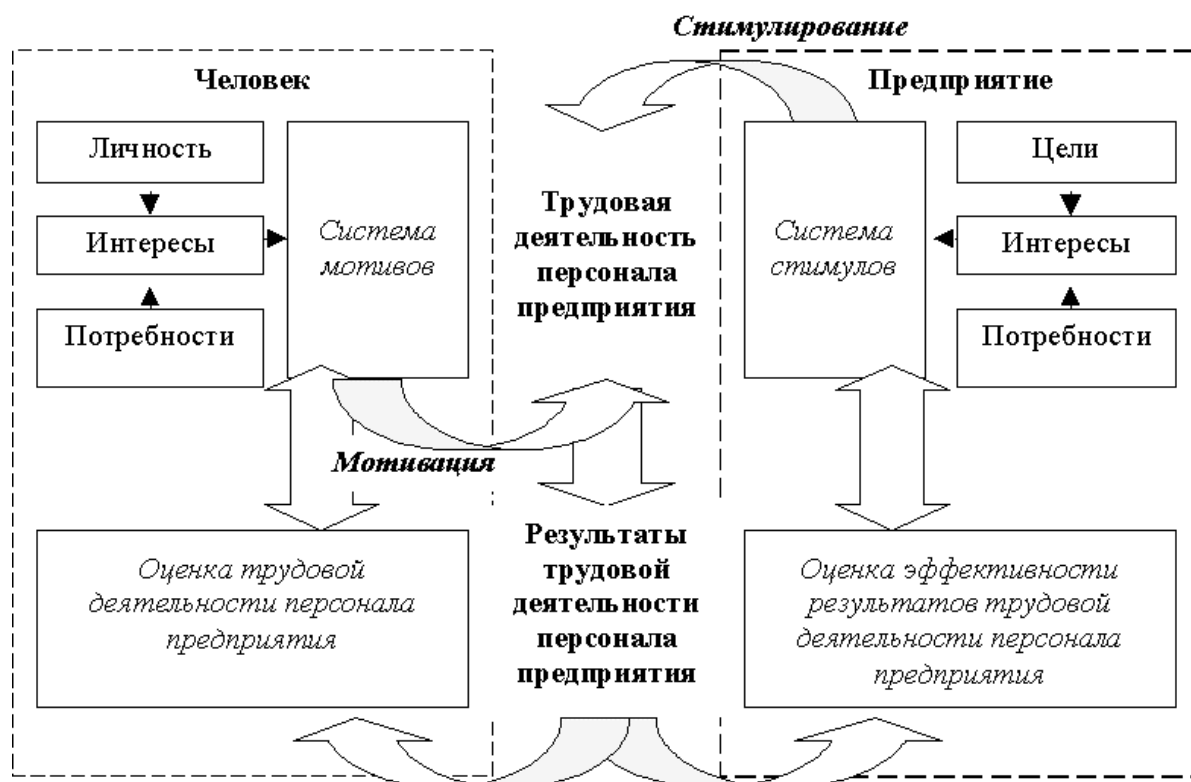


Рис. 2. Система оценки и мотивации труда персонала

в результате повышения уровня образования, профессиональной подготовки персонала и социальных ожиданий сотрудников значение оценки и мотивации в управлении персоналом еще более возросло, и, соответственно, усложнилось и содержание этого рода управленческой деятельности.

Отечественные промышленные предприятия обладают значительными резервами повышения мотивации труда персонала, исходя из его рациональной оценки, использование которых позволяет по-

лучить существенные социально-экономические результаты без вложения значительных дополнительных средств. Это обуславливает необходимость инновационных разработок в области экономики труда, позволяющих оценить труд персонала, повысить его эффективность и сформировать соответствующую систему мотивации, направленную на обеспечение эффективности производственной деятельности и конкурентоспособности предприятия.