

УДК 331.1

Смычагин А.А.

Магистрант

2 курс, направление «Экономика»

Дальневосточный государственный университет путей сообщения

Россия, г. Хабаровск

Научный руководитель: Мироненко О.В., доцент

Дальневосточный университет путей сообщения

Россия, г. Хабаровск

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Аннотация: В ходе работы изучены теоретико-методологические основы оплаты труда, а также рассмотрены современные методы трудовой мотивации и формы стимулирования труда. В целях борьбы с низкой заинтересованностью и вовлеченностью работников разработан алгоритм для улучшения механизма управления персоналом и повышения уровня мотивации и производительности труда работников. Результаты проведенных экспериментов подтверждают эффективность предложенного подхода и могут быть использованы в различных организациях для повышения уровня мотивации своих работников.

Ключевые слова: оплата труда, производительность труда, эффективность, мотивация, стимулирование труда.

MODERN METHODS OF LABOR MOTIVATION AND FORMS OF LABOR INCENTIVES

Abstract: In the course of the work, the theoretical and methodological foundations of remuneration were studied, and modern methods of labor

motivation and forms of labor stimulation were considered. In order to combat low interest and involvement of employees, an algorithm was developed to improve the personnel management mechanism and increase the level of motivation and labor productivity of employees. The results of the experiments confirm the effectiveness of the proposed approach and can be used in various organizations to increase the level of motivation of their employees.

Keywords: *remuneration, labor productivity, efficiency, motivation, labor incentives.*

Оплата труда (заработная плата) – сложная экономическая категория, величина которой зависит от многих факторов. По законам рыночной экономики, главной целью работодателя является максимизация прибыли, достичь которой, можно путем минимизации затрат, в том числе, за счет экономии на работниках. В свою очередь, главная цель работника заключается в максимизации заработной платы и получении достойного социального пакета от работодателя. Соединить эти цели двух субъектов трудовых отношений, так, чтобы интересы каждого были максимально учтены, на практике получается далеко не у всех представителей предпринимательской деятельности.

Основы оплаты труда подлежат правовому регулированию со стороны государства. Так, «право на труд и принцип его справедливой оплаты, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда», закреплены в Конституции РФ [6, п. 3, ст. 37]. В свою очередь, под оплатой труда или заработной платой, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, понимают «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты» [7, с. 129].

Основываясь на правовой парадигме, субъекты хозяйственной деятельности, устанавливают и регулируют оплату труда своих работников,

посредством локальных нормативных актов, коллективных и трудовых договоров.

Следовательно, под оплатой труда (заработной платой) можно понимать систему отношений, связанных с обязанностью работодателя выплатить работникам вознаграждение за труд в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

От того, насколько рационально организована система оплаты труда на предприятии, зависит уровень его экономической эффективности.

В современных условиях система оплаты труда предприятия должна формироваться с учетом ряда принципов ее организации, под которыми понимают научно-обоснованные положения, отражающие действия экономических законов и правовых норм, направленных на реализацию функции справедливого вознаграждения за труд. Несоблюдение принципов организации заработной платы приводит к потере интереса к труду со стороны работников и, как следствие, к снижению его производительности.

Таким образом, в качестве вывода, отмечаем, что термины «оплата труда» или «заработная плата» – представляют собой сложную экономическую категорию, под которой понимают систему отношений, связанных с обязанностью работодателя выплатить работникам вознаграждение за труд в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

На современном этапе развития, наука управления персоналом, рассматривает мотивацию к труду и стимулы ее побуждающие, как комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работников, способствующий росту эффективности и производительности труда [1, с. 32].

Существует разница между трудовой мотивацией и стимулированием труда, но это не всегда отмечается в исследованиях.

Стимулы труда помогают мотивировать работников к более эффективному выполнению своих обязанностей.

Существует много теорий мотивации, которые делят на две крупные группы [2, с. 51]:

1. Теории содержания сосредотачиваются на основных потребностях, влияющих на поведение людей.

2. Теории процесса основаны на представлениях о том, как люди ведут себя, учитывая их восприятие и понимание, и как формируется их поведение.

Различные теории мотивации не исключают друг друга и помогают стимулировать людей к эффективной работе.

Мотивация работников к труду – это действия работодателя, направленные на улучшение работоспособности и ответственного отношения к обязанностям, а также методы привлечения и удержания квалифицированных специалистов. Эти действия основаны на потребностях работников и изучении мотивов трудовой деятельности, формируют систему мотивации труда.

Это процесс мотивации и активации человека для достижения определенной цели. В дополнение к управлению, мотивация часто становится основным стимулом работы.

Стимул – это инструмент, который используется для воздействия на человека и побуждения его к определенным действиям [3, с. 22].

Согласно научному подходу к управлению и экономике труда, стимул мотивирует к действию, проявляется в трудовой деятельности и направлен на получение вознаграждения.

Система стимулирования труда направлена на достижение конкретных результатов [4, с. 44].

- Улучшение производительности сотрудников как индивидуально, так и в команде, для увеличения результативности и эффективности труда.
- Поддержка сотрудников в достижении максимальных результатов, установленных в планах на следующий период работы компании.

- Оплата труда и стимулирование выплаты работникам будут зависеть от выполнения ими заданий.

С точки зрения управления и экономики, стимулы труда делятся на материальные и нематериальные.

Заработная плата с утвержденным окладом – это основная форма материального стимулирования, к которой могут добавляться стимулирующие выплаты за выполнение плановых показателей и другие надбавки.

Способы мотивации сотрудников, не связанные с материальными поощрениями, помогают удовлетворить их личные амбиции. К наиболее эффективным формам нематериального стимулирования относятся следующие [5, с. 47]:

- Создание атмосферы уважения и доверия среди сотрудников.
- Поощрение инициативы, поддержка риска и понимание возможных ошибок для достижения цели.
- Руководители коллектива высоко ценят достижения своих сотрудников и выражают им публичную благодарность.
- Возможность карьерного роста.
- Работа с гибким графиком и возможностью командировок.
- Сотрудники предприятия могут получить скидки на выпускаемые товары.
- Корпоративные мероприятия и пр.

Эффективность работы зависит от разнообразия методов мотивации и стимулирования труда.

Подводя итоги делаем вывод, что вопросы совершенствования организации, оплаты и мотивации труда, являются одними из первостепенных для успешного развития современной экономики.

От того, насколько рационально организован трудовой процесс и система оплаты труда на предприятии, зависит уровень его экономической эффективности. Вознаграждение за труд должно быть справедливым,

стимулировать материальную мотивацию к труду при обеспечении опережающего роста его производительности по сравнению с ростом средней заработной платы. В свою очередь, стимулы, мотивирующие к труду, должны создавать такие условия трудовой деятельности, при которых происходит отождествление интересов работодателя и работника, и то, что выгодно и необходимо одному, должно становиться столь же необходимым и выгодным другому.

Использованные источники:

1. Мидова, В.О. Мотивация и стимулирование персонала для повышения продуктивности деятельности предприятий / В.О. Мидова, Е.Т. Минасян // Инновации и инвестиции. – 2023. – № 16. – С. 64–67.
2. Ростик, О.М. Мотивация, организация и оплата труда: учебник / О.М. Ростик. – Екатеринбург: Изд-во УФУ, 2021. – 256 с.
3. Александрова, Н.А. Управление персоналом организации: учебник / Н.А. Александрова, Б.А. Воронин, В.И. Набоков. Под ред. Н.А. Александровой. – Екатеринбург: Изд-во УрГАУ, 2024. – 225 с.
4. Дашкова, Е.С. Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода: диссертация на соискание уч. степени д.э.н. / Е.С. Дашкова. – Воронеж: ВГУ, 2019. – 364 с.
5. Константинова, Д.С. Основы организации труда: учебное пособие / Д.С. Константинова. – М.: Юрайт, 2022. – 176 с.
6. Конституция Российской Федерации: официальный текст. – М.: Эксмо, 2024. – 96 с.
7. Терёшина, Н.П. Современные проблемы экономики железнодорожного транспорта: учебное пособие для бакалавров и магистров / Н.П. Терёшина, Д.Г. Колядин. – М.: РУТ (МИИТ), 2021. – 131 с.