

*Абросимова Мария Алексеевна
студентка 1 курса магистратуры
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.
Минина,
Россия, г. Нижний Новгород*

*Некрасова Ирина Викторовна
студентка 1 курса магистратуры
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.
Минина,
Россия, г. Нижний Новгород*

*Барсукова Анастасия Евгеньевна
студентка 4 курса бакалавриата
Нижегородский государственный педагогический университет им. К.
Минина,
Россия, г. Нижний Новгород
e-mail: anlakalina@yandex.ru*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД

***Аннотация:** В статье предпринята попытка анализа причин создания и процесса развития систем мотивации и вознаграждения за труд работников предприятий различных форм собственности.*

***Ключевые слова:** мотивация, системы стимулирования, заработная плата, организация, персонал.*

*Abrosimova Maria Alekseevna
1st year master student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina
Russia, Nizhny Novgorod*

*Nekrasova Irina Viktorovna
1st year master student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina
Russia, Nizhny Novgorod*

*Barsukova Anastasia Evgenievna
4th year bachelor student
Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after K. Minina
Russia, Nizhny Novgorod*

DEVELOPMENT OF MOTIVATION AND REMUNERATION SYSTEMS FOR LABOR

***Abstract:** The article attempts to analyze the reasons for the creation and development of systems of motivation and remuneration for the work of employees of enterprises of various forms of ownership.*

Key words: motivation, incentive systems, wages, organization, personnel.

Поиск различных систем мотивации и вознаграждения персонала за труд, обеспечивающий активацию человеческого фактора, является одной из основных задач организаций всех форм собственности, что подчеркивает его актуальность. Основой успешного функционирования любого предприятия является качественная и эффективная деятельность персонала [1].

На современном этапе при разработке системы мотивации и стимулирования, руководители организаций и предприятий сталкиваются с такой проблемой, как ее эффективность, которая напрямую зависит от пожеланий сотрудников. Мотивация ставит цель сформировать условия, которые побудят человека предпринять эффективные действия для достижения цели. Мотивация – стимул работать. Существует три типа мотивации – прямая, властная (обязательная) и косвенная (стимулирование).

Определяя методы мотивации, работодатели должны учитывать пожелания своего персонала [2]. С целью наиболее эффективного использования различных форм мотивации работников мы можем сформулировать такие рекомендации: – разработка эффективной системы оплаты труда с учетом квалификации работника и качества его работы; – ввод фиксированной системы вознаграждений работникам в праздничные дни, юбилеи, за постоянный опыт работы; – создание социального пакета, который включает все государственные платежи, бесплатное медицинское обслуживание и т. д.; – создание гибкого графика работы персонала. Проведение запланированных мероприятий, психологических тренингов для сплочения команды, а также необходимых

встреч, чтобы информировать сотрудников о планах на будущее. Конечно, особенно важной мотивацией для каждого сотрудника является оплата труда.

В настоящее время среди наиболее эффективных мер стимулирования выделяют материальное и нематериальное. В связи с этим можно выделить ряд существенных признаков оплаты труда персонала: – финансовое и нефинансовое вознаграждение – все, что ценно для работника; – соотношения в структуре финансового вознаграждения персонала, которые являются устойчивыми, предопределяются факторами (характеристиками рабочего места); – доля и состав нефинансового вознаграждения в зависимости от государственной политики. В рамках материального стимулирования труда основное место принадлежит заработной плате. Заработная плата работника определяется в зависимости от его квалификации, личных способностей и достижений в работе и включает различные бонусы и надбавки. Премии предназначены для поощрения сотрудников к достижению определенного результата и являются нерегулярными. Стимулирование как способ мотивации работника является целенаправленным воздействием на его поведение посредством влияния на условия жизни. С другой стороны, мотивирование работника посредством стимулирования зависит от поощрения лучших работников, создания более комфортных условий труда и продвижение по карьерной лестнице. Процесс использования различных систем мотивации имеет различные формы. В практике управления одной из самых распространенных его форм является материальное стимулирование, играющую основополагающую роль в мотивации.

Список литературы:

1. Библиотека управления. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.cfin.ru/management/people/most.shtml> (дата обращения: 15.07.2022 г.).

2. Студенческий научный форум – 2015. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015008260> (дата обращения: 15.07.2022 г.).