

## **Мотивация и стимулирование труда как область аудита персонала**

*Цыганкова Лилия Алексеевна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*студент*

### **Аннотация**

В статье рассмотрена проблема мотивации и стимулирования труда персонала. Представлены причины низкой заинтересованности сотрудников работой. Выявлены способы Успешного управления любым социально-экономическим объектом.

**Ключевые слова:** Мотив, стимул, мотивация, персонал, аудит.

## **Motivation and stimulation of labor as an area of personnel audit**

*Tsygankova Lilia Alekseevna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### **Abstract**

The article deals with the problem of motivation and stimulation of staff work. The reasons for low employee interest in work are presented. Methods of Successful management of any socio-economic object are revealed.

**Keywords:** Motive, incentive, motivation, personnel, audit.

Сегодня под воздействием исключительно субъективных условий эффективность трудовой деятельности работников, их социальной и творческой активности существенно снижается под влиянием неэффективной системы мотивации и других факторов (политических, экономических, правовых, организационных и технологических). Именно поэтому все большее внимание уделяется проблеме разработки и внедрения технологий и методов мотивации в современном управлении персоналом.

Для повышения эффективности труда работников необходимы определенные мотивы и стимулы. Если мотивы основаны на внутренних потребностях, то стимулы - это воздействие внешних факторов, способствующих повышению эффективности труда. Несмотря на близость и прерывность понятий мотивации и стимулирования, они отличаются друг от друга. Мотивация-это процесс мотивации работников к достижению личных и организационных целей. Поэтому содержание мотивации имеет более широкое понятие, чем стимулирование.

При анализе мотивации необходимо сосредоточиться на факторах, которые побуждают действия и усиливают их. Это потребности, мотивы и стимулы [5].

Мотив - это то, что вызывает определенные действия человека, активизирует его внутренние и внешние движущие силы. Мотив определяет, что и как надо делать для удовлетворения потребностей человека. Мотивы поддаются осознанию, и человек может воздействовать на них, усиливая или приглушая их действие, а в некоторых случаях устраняя их из своих движущих сил.

Потребности и интересы - основополагающие понятия, раскрывающие сущность мотива трудового действия [2].

При удовлетворении потребностей появляется определенный мотив, который вызывает необходимые действия человека.

Понятие «стимулирование» происходит от слова «стимул». Энциклопедический словарь под редакцией А.Я. Кибанова отражает значение понятия стимул следующим образом «побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей» [6].

Стимул - это внешний мотив для любой деятельности, которая не зависит от сотрудников.

Очень часто стимулы рассматриваются как награды, что не совсем верно. Стимулы в этом смысле имеют другое значение - не награды, а обязательства.

Исследование показало, что более половины сотрудников могут удвоить свою производительность, если захотят. Это происходит из-за недостаточной или недостаточной мотивации и стимулов. В науке такие явления, связанные с сознательным снижением эффективности труда, называются "ограничением". Задача менеджеров состоит в том, чтобы устранить такие явления с помощью мотиваций и стимулов для значительного повышения производительности труда[5].

Процесс использования различных стимулов для мотивации людей называется стимуляцией. Стимулы играют важную роль в компании как эффективные мотиваторы или ключевые носители интересов сотрудников. Это совершенно не похоже на мотивацию. Суть этого изменения заключается в том, что стимуляция является одним из средств, с помощью которых может осуществляться мотивация.

Мотивация персонала и стимулы оказывают важное влияние на развитие важных характеристик труда работников, таких как качество труда, производительность труда, трудолюбие, трудолюбие, настойчивость, добросовестность и т. д. [1]

Разница между понятиями стимуляции и мотивации заключается в том, что стимуляция - это инструмент, с помощью которого можно осуществлять мотивацию. Чем выше уровень развития человеческих отношений в организации, тем меньше стимулов используется как средство управления людьми. Воспитание и обучение как метод мотивации людей определяют ситуацию, когда члены организации проявляют заинтересованное участие в делах организации, осуществляют необходимые действия, не дожидаясь и не принимая никакого стимулирующего воздействия.

Стимулирование как метод воздействия на трудовое поведение опосредовано через его мотивацию. При стимулировании побуждение к труду происходит в форме компенсации за трудовые усилия. Деление стимулов на «материальные» и «моральные» условно, поскольку они взаимосвязаны.

Материальные методы стимулирующей работы. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда персонала имеет важнейшее социально-экономическое значение для любого предприятия в условиях рыночных отношений. Формы и системы оплаты труда работников создают на всех уровнях управления базовыми материальными ресурсами для развития человеческого капитала, рационального использования труда и эффективного управления персоналом всех категорий. Вознаграждение персонала за труд, или вознаграждение работников за прошлые усилия, играет важную роль в привлечении к работе ресурсов компаний, в мотивации, использовании и необходимом удержании специалистов в организации или на фирме. [4].

Нематериальные методы стимулирующей работы. Современный администратор должен постоянно указывать на ценность работника для коллектива, наличие его творческого потенциала, положительные стороны, хорошее качество и достигнутые результаты. Эта оценка должна быть максимально объективной, основанной не на общих впечатлениях, а на конкретных, точных и достоверных показателях.

Поскольку развитие системы стимулирования на российском рынке является одним из важнейших резервов управления компанией, следует помнить, что материальные факторы не всегда выходят на первый план и не могут быть единственной формой мотивации к работе. Главное-привлечение труда, его творческая природа. Именно такую привлекательность должен создавать менеджер, постоянно совершенствуя содержание работы любого подчиненного.

Аудит системы мотивации на предприятии – диагностика системы заинтересованности персонала в достижении личных целей организации, оценка используемой в организации системы морального и материального вознаграждения и определение путей ее совершенствования.

Основные направления аудита стимулирования труда и мотивации персонала:

- Анализ организации оплаты труда и ее тарифного регулирования;
- Диагностика системы стимулирования труда;
- Оценка мотивационной среды в организации [3].

Предметом аудита системы мотивации является мотивация персонала в системе предприятия в целом, которая складывается из различных показателей, характеризующих ее как неотъемлемую часть системы, включающей такие показатели, как удовлетворенность работой, значимость социальных отношений внутри коллектива, а также для компенсации материального стимулирования, направленность, перспективы карьерного роста и др. Все эти элементы не существуют изолированно друг от друга, а находятся в постоянном взаимодействии и влияют на управление всеми компаниями [7].

Таким образом, опираясь на вышеперечисленные определения, аудит системы стимулирования можно определить, как управленческую технологию, направленную на изучение существующей системы мотивации и разработку мер по ее совершенствованию.

В ходе полученной информации выяснилось, что успех управления любым социально-экономическим объектом зависит от того, насколько эффективна мотивация людей, работающих в рамках этого объекта. Даже если объект управления имеет совершенную систему планирования, продуманную систему управления, сбалансированную систему координации действий и прогрессивную организационную структуру, но система мотивации не столь эффективна, общий результат функционирования этого объекта управления будет достаточно низким.

Итак, для того чтобы человек добросовестно и эффективно выполнял над ним определенную работу, он должен быть заинтересован в том или ином, иными словами, мотивирован. Целью мотивации является создание комплекса условий, побуждающих человека к действиям, направленным на достижение максимального эффекта цели.

С этой целью на предприятии используются материальные и нематериальные методы стимулирования труда персонала. Стимулирование работников происходит благодаря предоставлению возможности повышению заработной платы, выплатам премиальных поощрений.

Результатом эффективной мотивационной политики предприятия является повышение работоспособности персонала, возрастание продуктивности трудового процесса в целом в компании, и как следствие, увеличение прибыли. Кроме того, таким образом формируется лояльность персонала к предприятию.

### **Библиографический список**

1. Бабосов Е.М., Вайнилович Э.Г., Бабосова Е.С. Управление персоналом: учебное пособие для вузов. Минск: ТетраСистемс, 2012. 288 с.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. 288 с.
3. Жуков А.Л. Современные методы регулирования заработной платы: монография. М.: Директ-Медиа, 2019. 413 с.
4. Иванова С.В. Мотивация на 100%. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. 288 с.
5. Байдаков А.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. 115 с.
6. Михалкина Е.В. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник. Ростов н/Д: Издательство Южного федерального университета, 2017. 337 с.
7. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. 272 с.