

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»  
БАЛАШОВСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

Кафедра математики

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ  
АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ЗАО ТИК ПРОДУКТЫ)**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 5 курса 51к группы  
направления подготовки 38.03.01 «Экономика»,  
факультета математики, экономики и информатики  
Чиченковой Татьяны Алексеевны

Научный руководитель  
доцент кафедры математики,  
кандидат экономических наук \_\_\_\_\_ Емелина Т. А.  
(подпись, дата)

Зав. кафедрой математики  
кандидат педагогических наук,  
доцент \_\_\_\_\_ Фурлетова О.А.  
(подпись, дата)

**Балашов 2019**

## **ВВЕДЕНИЕ**

Исследования мотивации труда последних лет показали, что она как система претерпела негативные структурные изменения. Это означает, что высшие потребности отступили далеко на второй план, а поведением большинства работников управляют низшие потребности (по иерархии Маслоу), что является как следствием, так и причиной формирования специфического менталитета современного российского работника. Кроме того, мотивация подверглась и типологическим изменениям – в целом, она свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и отдачи труда при достаточной его оплате.

**Актуальность темы исследования.** Мотивация имеет прямое отношение к результатам работы. И сейчас она играет более важную роль в жизни каждого менеджера, чем когда-либо ранее. Времена, когда руководители просто говорили своим подчиненным, что им делать, уже давно прошли. Теперь сотрудники более требовательно относятся к своим работодателям, чем раньше. Они хотят знать, что происходит в организации, участвовать в ее жизни, хотят, чтобы с ними советовались.

За последнее десятилетие в России количество предприятий различных форм собственности выросло на порядок, соответственно с течением времени перед новыми руководителями новых предприятий встала проблема управления кадрами. Это изменение обусловлено тем, что руководитель всегда должен помнить, что даже прекрасно составленные планы и самая совершенная структура организации не имеют никакого смысла, если кто-то не выполняет фактическую работу организации.

**Объектом исследования** является ЗАО Т и К ПРОДУКТЫ.

**Целями работы являются:**

- рассмотреть теоретические основы мотивации труда и их роль в системе управления предприятием;
- провести анализ системы мотивации труда и ее влияние на эффективность управления ЗАО Т и К ПРОДУКТЫ;

- проанализировать мероприятия по повышению эффективности использования персонала.

Исходя из поставленных выше целей, отражаются следующие **задачи**:

- рассмотреть большинство разработанных на данный момент теорий мотиваций и оценить их современность.

- выявить классические и современные теории мотивации труда.

- составить организационную характеристику предприятия;

- провести анализ основных экономических показателей, структуры и динамики, и эффективности использования трудовых ресурсов.

### **Структура работы.**

Теоретическая - в ней рассматриваются конкретные теории мотивации, их роль в управлении, сущность мотивации труда, ее основные способы и принципы.

Практическая – производится анализ системы мотивации труда и ее влияние на эффективность управления ЗАО Т и К ППРОДУКТЫ.

Вся работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

В первой главе рассматривается Материальный фактор – это материальное производство, воспроизводство самих людей, их отношение к природе, материальная сторона тех отношений, которые складываются между людьми – классовых, национальных, семейно-бытовых.

Моральный фактор – это мера проявления нравственных сил личности, коллектива, социальной общности при выполнении ими каких-либо задач.

Материальные и моральные стимулы к труду — это система экономических, социальных и идеологических мер, используемых в целях повышения заинтересованности отдельных работников и коллективов трудящихся в повышении эффективности общественного производства и качества работы. Правильное сочетание материальных и моральных стимулов к труду является одним из принципов управления производством.

Материальные стимулы к труду не ограничиваются лишь выплатой заработной платы и премий. Значительную часть социальных услуг трудящиеся получают от государства бесплатно или на льготных условиях из общественных фондов потребления сверх оплаты по труду. Вместе с тем, к примеру, такие выплаты и льготы, как пенсии, пособия по временной нетрудоспособности, оплата за отпуск, прямо зависят от размера заработной платы, стажа работы и т.д.

Всемерно используя материальные стимулы, большинство организаций уделяют большое внимание развитию моральных стимулов к труду. Моральные стимулы - это признание труда каждого коллективом, обществом, уважение товарищей, ответственность перед народом, чувство рабочей гордости и чести, радость творчества, удовлетворенность самим трудом и его результатами, эмоциональный подъем и т. д. Их применение опирается на новое отношение людей к труду.

В работе на основе анализа источников выделены факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала:

1. Способности. Многие профессии предъявляют высокие требования к уровню развития у работников определенных способностей (распределение внимания, время реакции, координация движений, эмоциональная устойчивость, интеллект и др.). Недостаток необходимых способностей может привести к тому, что работник просто не сможет сделать то, что от него требуется.

2. Личные и деловые качества. Успешное выполнение должностных обязанностей требует наличия у исполнителя определенного уровня личностной зрелости, достаточного развития моральных качеств, а также высокого уровня развития деловых качеств - ответственности, исполнительности, настойчивости, инициативности и др.

3. Понимание своей рабочей роли. Под рабочей ролью мы понимаем набор требований к данному работнику со стороны организации. Каждый исполнитель должен хорошо понимать, какие требования предъявляются к

его работе. К примеру, если работник не имеет полного представления о своих должностных обязанностях и требованиях к его рабочему поведению и рабочим результатам, высоких достижений от него ожидать будет трудно, точнее, высокий результат будет скорее случайностью, чем результатом его целенаправленных усилий. Если же работник трудится напряженно и добросовестно, но при этом выполняемая работа лишь в малой степени связана с его должностными обязанностями, то работа может быть проделана большая, но, как говорится, не по делу.

4. Мотивация. Возможность удовлетворения в процессе труда в организации наиболее значимых потребностей работника оказывает мощное влияние на его отношение к делу и на его рабочие результаты. Если Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала:

5. Отношения с непосредственным руководителем и вышестоящим руководством. Высокий уровень взаимопонимания с непосредственным руководителем, доверие к нему и стремление сотрудничать с ним в значительной степени определяют степень удовлетворенности работника выполняемой работой, его отношение к организации и готовность работать с полной отдачей сил для достижения поставленных целей.

6. Отношения с товарищами по работе. Отношения, сложившиеся в трудовом коллективе, являются тем эмоциональным фоном, на котором протекает трудовая деятельность работника. Положительный психологический климат, командный дух, атмосфера доверия и взаимопомощи - все это способствует формированию настроения на максимальную отдачу в труде.

7. Трудовая этика и мораль. Трудовая этика и мораль, характеризующая взаимоотношения между членами коллектива и их отношение к своей работе, оказывают влияние на самоотдачу работника. За особенностями трудовой морали и этики стоят установки, диспозиции и трудовые ценности, которые опре За трудовой этикой и моралью стоит отношение человека к делу, которое определяет, как будет выполняться

работа (будет исполнитель выкладываться на работе или работать спустя рукава), как он будет относиться к качеству работы или претензиям со стороны потребителей, будет ли проявлять ответственное и инициативное отношение к порученной работе.

8. Профессиональные знания и навыки. Технический прогресс, развитие новых технологий, модернизация производства - действие этих факторов постоянно повышает требования к уровню профессиональной подготовки работников. В этой связи возрастает роль оценки того, в какой степени работники организации обладают необходимыми профессиональными знаниями и навыками. Особенно это касается руководителей всех уровней, поскольку цена их ошибки и влияние на результаты деятельности подразделения и организации тем больше, чем выше уровень занимаемой должности.

9. Состояние здоровья. Здоровье людей, работающих в организации, это важнейшее условие высокой отдачи от их труда. Трудно ожидать высокую отдачу от работника, если состояние его здоровья и уровень работоспособности не позволяют выполнять требования, предъявляемые организацией к его работе.

10. Отношение к работе и к организации со стороны значимых знакомых или членов семьи работника. Если члены семьи работника или его знакомые, с мнением которых он считается, негативно относятся к выполняемой им работе и к его труду в данной организации (считают, что здесь низкая зарплата, плохие перспективы профессионального или должностного роста, плохие рабочие условия), то это в конце концов может негативно повлиять на его отношение к профессиональным обязанностям и негативно отразиться на рабочих показателях.

Каждый из перечисленных факторов вносит свой вклад в уровень рабочих результатов людей, работающих в организации. При этом следует подчеркнуть, что слабое развитие какого-либо отдельного фактора не обязательно будет фатальным образом сказываться на эффективности

работы. Недостаток позитивного влияния одних факторов может в определенной мере компенсироваться за счет большего вклада со стороны других.

Итак, мы можем сделать вывод, что мотивация применима как к отдельным сотрудникам, так и к команде в целом. Одно не может заменить другое, и при построении систем стимулирования это нужно рассматривать в комплексе.

К финансовой помощи можно отнести транспорт, ссуду на покупку недвижимости, оплату медицинской и других страховок, которые могут распространяться или не распространяться на членов семьи сотрудника.

Отпуска и праздники. Важно, чтобы они согласовывались с личной жизнью сотрудника. Мотивировать могут как продолжительность отпуска, так и его даты. Продолжительность отпуска может увеличиваться со стажем работы в компании. Командировка может сочетаться с отпуском (таким образом, компания оплачивает билеты в то место, куда сотрудник сам не смог бы позволить себе поехать).

Качества и условия самой работы. Пытаться мотивировать человека, находящегося не на своем месте, всегда трудно. Дать сотрудникам возможность развить в себе новые навыки и получить новые знания, а также «сменить обстановку» можно, организовав рабочие группы для выполнения проектов или специальных заданий.

Продвижение и рост. Ощущение собственного прогресса само по себе мотивирует. Категории и звания можно использовать для создания уровней в пределах одной должности, чтобы сотрудники имели возможность более регулярного роста.

Признание и поощрение – например, выбор «сотрудника месяца». Подобные меры должны быть организованы так, чтобы возможность выиграть была у всех. Если каждый раз это будет один и тот же человек, — этот фактор перестает быть мотивирующим: вскоре команда поймет, что

победитель уже давным-давно выбран, и в результате интерес и доверие к такой системе будут потеряны.

Мероприятия, предложенные в третьей главе, помогут усовершенствовать мотивацию персонала на предприятии. Так же была проведена оценка эффективности от мероприятий. Она показала, что данные мероприятия положительно скажутся на деятельности предприятия: увеличится объёма выпуска продукции и прибыль.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной работе были рассмотрены основы системы мотивации труда персонала на предприятии и произведен анализ системы мотивации труда и ее влияния на эффективность управления ЗАО Т и К ПРОДУКТЫ. В первом разделе работы подробно изложен теоретический материал по данной тематике, теоретические основы мотивации и их роль в системе управления предприятием. Второй раздел полностью посвящен описанию предприятия ЗАО Т и К ПРОДУКТЫ и его системы мотивации, приведен анализ существующей системы мотивации.

В ходе написания работы были сделаны следующие выводы:

1. Эволюционное развитие мотивационных теорий прошло свой долгий путь от неосознанных, донаучных концепций материального стимулирования по принципу «кнута и пряника», которые лишь до определенного времени признавались действенными, до научно обоснованных, с попыткой оптимизировать мотивационный процесс в организации. Однако эти новые мотивационные модели в большинстве своем рассматривают лишь психологический, внутренний или индивидуальный аспект такого сложного организационного процесса, как мотивация. Поэтому появилась потребность разработки более новых, функциональных теорий мотивации, которые бы адекватно отображали взаимодействие мотивационного и других организационных процессов. Мотивация играет важнейшую роль в структуре организации. Она пронизывает все сферы организационных взаимодействий, ее можно представить в качестве

кровеносной системы организации, которая позволят всем остальным органам нормально функционировать, снимая противоречие между общественными и индивидуальными потребностями в организации, она исполняет такие значимые функции в организации, как интеграционная, обучающая и адаптирующая.

2. Современное состояние теоретических разработок в сфере мотивации труда требует скорейшего и наиболее эффективного разрешения проблем практического мотивирования, которые имеют место в современной экономике. К таким проблемам можно отнести: сведение мотивирования работников к голому материальному стимулированию, которое зачастую неэффективно ввиду превращения мотивационных побуждений работников в постоянную экономическую необходимость. Можно констатировать существенный разрыв между теорией мотивации, признанием необходимости введения более современных мотивационных схем и их практической реализацией. Проблематичным также стало внутреннее стремление людей к работе, что существенно снижает эффективность труда. В целом проблема мотивации производственной деятельности может восприниматься уже не как локально отраслевая проблема, а как неэффективность функционирования общества в целом.

3. При хорошо проработанной системе внешних стимулов, имеет место малый успех мотивации. Таким образом, задача руководства — сделать структуру профессиональной мотивации работающих в организации людей более зрелой и устойчивой, способствовать гармонизации интересов компании и отдельных работников, посредством усиления внутреннего мотивирования людей.

Незаметный для неопытного глаза процесс потери интереса работника к труду, его пассивность приносит такие ощутимые результаты, как текучесть кадров, руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в

свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации падает.

4. Чтобы не допустить потерю потенциальных прибылей, менеджер должен добиться максимальной отдачи от своих подчиненных. Для эффективного управления таким дорогим ресурсом как люди менеджеру необходимо выделить определенные параметры работы, поручаемой подчиненным, изменяя которые он может воздействовать на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя, либо демотивируя их.

5. В общем случае мотивация - понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на конкретную цель, которая может меняться в зависимости от различных обстоятельств, ситуаций. В понятие "мотивация" входят моменты активизации, управления и реализации целенаправленного поведения человека. С помощью мотивации можно ответить на вопрос: почему так, а не иначе поступает данный человек.

Любой руководитель, если он хочет добиться эффективной деятельности своих подчинённых, должен не забывать о наличии для них стимулов трудиться. Традиционно считается, что раз работник получает оплату за свой труд, значит, он должен быть доволен. В случае плохого отношения к служебным обязанностям его можно уволить. Значит, стимулы у него есть.

6. В периоды экономического спада поведение многих предприятий и организаций определяет мотивация с отрицательной обратной связью (из-за снижения производственных результатов не только снижаются возможности удовлетворения потребностей, но и постоянно сокращается их объём). Поэтому владельцы и менеджеры предприятий, чтобы не оказаться раздавленными кризисом, вынуждены пересмотреть систему мотивации на основе установления динамичных положительных обратных связей.

Таким образом поступают и в развитых рыночных экономиках. Отличие в том, что сегодня экономические стимулы имеют наибольшую ценность для российских работников, так как их поведение во многом зависит от удовлетворения первичных потребностей, тогда как в западных странах на первый план выходят потребности другого уровня (уважение коллег, продвижение по службе, самоуважение). Т.е. те, которые ещё 10 лет назад были приоритетными для миллионов россиян, и вновь станут такими, как только в стране начнётся бурный экономический рост.

Организация заработной платы в системе управления персоналом призвана обеспечивать мотивацию трудового поведения работников, заинтересовывать их трудиться на данном предприятии, использовать личностный потенциал для улучшения своих и коллективных показателей работы.