Роль мотивирования и стимулирования в деятельности организации

Иванушкина Ирина Николаевна

студентка ТИЭИ (Тульский Университет Экономики и Информатики)

г. Тула

E-mail: nowir@mail.ru

Научный руководитель: Щепакин К.М.

Основным мотивационным фактором в деятельности организации является оплата труда, которая производится на основе установленных базовых окладов.

В компании применяются материальные и нематериальные методы управления трудовой мотивацией персонала.

Материальные:

- заработная плата сотрудника = оклад + доплата за работу на особом объекте (срочном, важном для репутации, всеобщей огласки, представляющем образ коммерческого партнера и пр.);
 - практика премирования сотрудников за объем, качество и сроки выполняемой работы.

Базовая ставка, устанавливаемая работнику в соответствии с занимаемой должностью, зависит от ряда факторов:

- опыта работы
- квалификации
- образования
- отношение к выполняемой работе

Премиальные выплаты производятся согласно «Положению о заработной плате». Определение размера премии каждому структурному подразделению производится руководителем организации за общие результаты деятельности, а руководители подразделений определяют размер премии каждому сотруднику с учетом личного вклада по результатам работы.

Конкретные размеры премии устанавливает директор предприятия, издавая приказ. Он же является единственным лицом, которое принимает решение о премировании и депремировании.

Кроме финансовых методов мотивации в также используются нефинансовые методы:

- корпоративные праздники;
- подарки лучшим сотрудникам.
- обеспечение всех условий для работы.

За особые трудовые заслуги работников представляют к поощрению и награждению. Поощрение призвано стимулировать не только данного субъекта, но и других, а для этого оно должно восприниматься коллективом организации как справедливое.

Существует еще одна форма мотивации — продвижении по должности.

Выбор мотиваторов труда является основой управления персоналом.

При проведении опроса персонала, направленного на выявление недостатков системы

мотивации, выяснилось, что основные жалобы и недовольство вызывает распределение заработной платы. По результатам опроса выяснилось, что система оплаты труда не выполняет своей мотивирующие функции. Работник не замечает влияния качества своего труда на размер получаемой оплаты труда и считает, что она выплачивается несправедливо. Работники считают, что работа оплачивается ниже того уровня, на который они претендуют.