

---

# Роль мотивирования и стимулирования в деятельности организации

**Иванушкина Ирина Николаевна**  
студентка ТИЭИ (Тульский Университет Экономики и Информатики)  
г. Тула  
E-mail: [nowir@mail.ru](mailto: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

Премияльные 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 — продвижению 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 мотивирующей 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.