

МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Р. Исламбаев

магистрант Национального университета Узбекистана
имени Мирза Улугбека

Аннотация

В статье проанализировано методы стимуляции и мотивации трудовой деятельности как фактор эффективности и продуктивности труда. Разработаны рекомендации по повышению эффективности инновационной деятельности в сфере науки и образования.

Ключевые слова: стимул, мотивация, трудовая деятельность, эффективность, качество, мобилизация, производительность труда, удельный вес.

METHODS OF STIMULATION AND MOTIVATION IN WORK

R. Islambayev

Master's student of the National University of Uzbekistan
named after Mirza Ulugbek

Annotation

The article analyzes the methods of stimulation and motivation of labor activity as a factor of labor efficiency and productivity. Recommendations have been developed to improve the efficiency of innovation activities in the field of science and education.

Keywords: incentive, motivation, labor activity, efficiency, quality, mobilization, labor productivity, specific gravity.

В настоящее время с модернизацией нашего общества проблемы стимулирования труда выходят на первое место. В зависимости от качества и производительности труда обеспечивается конкурентоспособность на рынке труда, достигаются поставленные цели и устойчивые экономические результаты. В 2020 году по данным Международной организации труда в мире насчитывается 400 миллионов безработных (5,26% населения планеты). Всплеск безработицы произошёл из-за влияния пандемии COVID-19. В Европейском союзе по данным исследовательского центра Европарламента самый высокий уровень безработицы среди молодежи до 25 лет на январь 2018 года

наблюдался в Греции (43%), Испании (36%) и Италии (31,5%)[1]. В нашей стране уровень безработицы составляет 11,1% от общей численности населения[2].

Актуальность проблемы состоит в повышении качества и производительности труда в современных условиях посредством корректного выбора систем стимулирования и методов мотивации человеческого труда. Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволяет мобилизовать трудовые потенциалы, создавать необходимые заинтересованности работников в росте индивидуальных результатов, проявлении творческого потенциала, повышении уровня их компетентности, снижении удельного веса живого труда на единицу продукции и повышении качества выполняемых работ. Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности предприятия, что негативно сказывается на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе. В связи с переходом к рыночной экономике проблема заинтересованности работников в результатах своего труда приобретает актуальное значение.

В последнее время приняты десятки соответствующих указов, постановлений и распоряжений Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров, что стало началом нового этапа коренного реформирования системы науки и образования. В этой связи стоит выделить три основных документа правительства Узбекистана. Указ Президента Шавката Мирзиёева «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан в 2017-2021 годах» от 7 февраля 2017 года, Программа коренного совершенствования системы высшего образования в 2017-2021 годах и Закон Республики Узбекистан о науке[3]. В условиях развития современного общества, уровень состояния его научно-технического потенциала, становится показателем конкурентоспособности современного государства. Проблема воспроизводства кадрового потенциала науки и образования становится актуальней изо дня в день. Это происходит из-за нехватки высококвалифицированных кадров нового поколения, обладающих высоким исследовательским потенциалом, мотивированных на научные инновации.

Стимулирование имеет тесную связь с двумя важнейшими категориями теории мотивации – мотивом и стимулом. Мотивы относятся к внутренней среде человека, то есть зависят от индивидуальных особенностей личности. Стимул оказывает влияние на поведение человека, актуализируя определенные мотивы. Содержание понятий «мотив» и «стимул» взаимосвязаны (табл. 1).

Таблица-1. Взаимосвязь мотивов и стимулов в практике управления профессиональной организацией

Мотивы	Стимулы
Получение материальных благ	Заработная плата, индексация оплаты труда в связи с инфляцией, оплата проезда, питания, кредитование
Социальные гарантии	Больничное страхование, пенсионное обеспечение, стабильность, трудоустройства и занятости, компенсационные выплаты, гибкий график работы
Жизненное самоопределение	Управление карьерой, предоставление возможностей для обучения, поощрение творчества и новаторства
Самоутверждение и признание	Возможности служебного роста, расширение сферы компетенций, право подписания документов, публичное признание успехов, персональные блага, представительские функции, участие в управлении организацией
Социальное взаимодействие	Единый статус с работников, демократический стиль руководства, участие коллектива в принятии решений, корпоративная культура и наставничество.

Учеными выделена следующая классификация видов стимулирования: 1. Материальное стимулирование: а) материально-денежное(заработная плата, премия); б) материально-неденежное – это вознаграждение за заслуги, имеющие денежное выражение, но выдаваемое сотруднику в неденежной форме (предоставление социальных льгот – выплата натурой, оплата жилья, оплата дополнительного обучения, возмещение транспортных расходов) [4]. Результативность влияния на человека то или иного стимула устанавливается его конкретной ценностью – вознаграждением. Это говорит о том, что вознаграждение сотрудников должно соответствовать их ценности для организации и может быть измерена непосредственно личным трудовым вкладом в итоговые финансовые результаты организации.

Моральные стимулы играют роль сигналов со стороны персонала о том, в какой степени их деятельности соответствует интересам деятельности организации. Использование этого вида стимулирования предполагает создание благоприятной атмосферы и положительного морально-психологического климата. Однако, многие руководители считают, что материальное стимулирование – это важнейший фактор развития организаций[5]. Функция стимулирования заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Вопросы стимулирования и мотивации трудовой деятельности взаимосвязаны с социальной защитой населения. В научных исследованиях социологов нашей страны в частности, Х.Хусановой отмечается: «В настоящее время в Узбекистане на основе

инновационных подходов проводится институциональное реформирование системы поддержки нуждающихся слоев населения. При этом не только усиливаются меры поддержки объекта социальной защиты, но и пересматривается деятельность его субъектов на основе структурно-функциональных принципов. Главной целью радикальных реформ является превращение системы социальной защиты в комплексную и направленную на охват всех без исключения нуждающихся слоев населения. В ходе этих реформ основное внимание уделяется тому, чтобы вывести нуждающихся из нищеты, предоставив им рабочие места, в то время как у них есть постоянный источник дохода в качестве разумного способа вырваться из нищеты»[6, 7]. Таким образом, стимулирование труда – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности, задающих границы, формы, степень интенсивности деятельности, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей.

Изложенные выше теории обращают внимание на многие важные методы стимулирования труда, имеющие важное значение. Главный из них – человеческие отношения и управление на основе общепризнанных целей, а не на основе формального администрирования. Необходимо развить эти теории с точки зрения особенностей культуры Узбекистана. Эта страна с богатым социальным капиталом, состоящим в высокой оценке человеческих отношений: семейных, служебных, деловых. Ценится добросовестность, честность, трудолюбие, религия, ценности и т.д.

Знакомство с теориями научно-конструкторской деятельности показывает, что проблемами мотивации труда занимались психологи, а проблемами стимулирования – управленцы (как теоретики, так и практики). Поэтому продолжительное время в научном мире проблемы мотивации изучались не в связи с проблемой стимулирования. Но на практике эти, и другие проблемы приходилось решать как взаимосвязанные. Чтобы определить эффективность методов стимулирования труда в области инновационной деятельности, стоит обратить внимание на нижеследующие меры;

- определить основные принципы создания системы стимулирования труда;
- изучение эффективности стимулов и поощрений в социальных системах;
- определение традиционных стимулов деятельности, видов и форм стимулов в научно-конструкторской деятельности, назначение результативности;
- изучить формирование современного стимулирования в условиях информационного общества.

Использованная литература

1. Закон Республики Узбекистан «Об инновационной деятельности». Закон принят Законодательной палатой 7 апреля 2020 г. Одобрен Сенатом 19 июня 2020 года. <https://lex.uz/acts/4910448>
2. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по поднятию на новый уровень сферы информационно-коммуникационных технологий в 2022-2023 годах» от 22.08.2022 г. № ПП-357.
3. Херберц Ф. Источники мотивации персонала. - М.:«Едиториал УРСС», 2005. - 280 с.
4. Официальный сайт УЗА. www.uza.uz/documents.
5. Официальный сайт Президента РУз. <http://www.president.uz/ru/lists/view/1192>.
6. Хусанова Х. Т. Аҳолини ижтимоий ҳимоялаш–инсон капиталини ривожлантириш омили сифатида //Academic research in educational sciences. – 2022. – Т. 3. – №. NUU Conference 2. – С. 969-972.
7. KHUSANOVA K. THE FIGHT AGAINST POVERTY AS A PRIORITY OF STATE PUBLIC POLICY //THEORETICAL & APPLIED SCIENCE Учредители: Теоретическая и прикладная наука. – 2021. – №. 11. – С. 1204-1206.
8. Kholmamatovich Z. E. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO SOCIAL WORK WITH DEVIANT YOUTH PRONE TO HARMFUL HABITS //Theoretical & Applied Science. Philadelphia, USA. – 2021. – №. 12. – С. 102-104.
9. ZAITOV E. K. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO SOCIAL WORK WITH DEVIANT YOUTH PRONE TO HARMFUL HABITS //THEORETICAL & APPLIED SCIENCE Учредители: Теоретическая и прикладная наука. – 2021. – №. 12. – С. 1067-1069.
10. Kholmamatovich Z. E. et al. THE ROLE OF GUARDIANSHIP AND TRUSTEESHIP IN THE SOCIAL PROTECTION OF THE INTERESTS OF SOCIALLY ORPHANED CHILDREN //International Engineering Journal For Research & Development. – 2021. – Т. 6. – №. 2. – С. 2-2.