**Автор:** Попова Юлия Николаевна, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Международный банковский институт имени Анатолия Собчака, popovaiuly4ya@yamdex.ru

**Научный руководитель:** Василенко Наталья Валерьевна, Доктор Экономических наук, Доцент, Профессор.

**Название статьи:** Создание эффективной системы стимулирования трудовой активности работников на предприятии

**Текст тезисов:**

Качественно разработанная система стимулирования, позволяет создавать условия необходимые для успешного развития предприятия. **Система мотивации персонала** – это комплекс задач, стимулирующих трудовую деятельность персонала, решение которых в первую очередь направлена на увеличение прибыли предприятия.

**Мотивация** — это эмоционально-чувственный процесс, управляющий поведением человека. Важно понимать, что система стимулирования создаёт внешние условия для возникновения внутренней мотивации у сотрудника.

**Стимулирование** — это в первую очередь внешнее воздействие на работника, с целью получения положительного результата от его трудовой деятельности.

Основные задачи системы мотивации включают в себя:

- Повышение общей эффективности труда.

- Привлечение перспективных кадров в качестве новых работников организации.

- Снижение текучести кадров.

- Интеграция интересов работников и организации.

При разработке мотивационной системы необходимо учитывать основные принципы, включающие в себя: комплексность, стабильность, соответствие мотивационному профилю компании, системность, открытость для работников, возможность инновационных преобразований, неотвратимость, ориентированность на результат, гибкость, соответствие стратегии бизнеса, регламентацию, дифференциацию в оплате труда.

**Материальные стимулы** представлены в системе стимулирования в виде денежных вознаграждений, получаемых работником за результат трудовой деятельности. Реже данный вид стимулирования может быть представлен материальными благами, в виде предметов интерьера, путёвок в оздоровительные организации, квартир.

**Нематериальные (моральные) методы стимулирования** позволяющие регулировать поведение человека, заинтересованного в общественном признании и повышении социального статуса. Данный вид стимулирования основывается на высших (социальных) потребностях человека.

Исходя из этих условий можно отразить основные принципы эффективной системы стимулирования трудовой активности работников на предприятии:

- Система стимулирования трудовой активности должна быть закреплена в регламенте и применяться ко всем сотрудникам в равной степени.

- Данная система должна быть доступной и понятной для всех работников.

- Система стимулирования должна удовлетворять цели как предприятия, так и её сотрудников.

- Данная система должна быть сбалансированной и удовлетворять не только материальные, но и моральные потребности сотрудников.

- Система стимулирования трудовой активности должна подстраиваться под особенности организации.

Список источников:

1. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала // Аллея науки. - 2020. // - Т. 2. - № 12 (51). - С. 456-458.
2. Л. Кураков. Экономика и право: словарь справочник // http://vocable.ru// электронный ресурс.
3. Трапицын С. Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2017. 314с.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова и др. ; под ред. А. Я. Кибанова. М. : Инфра-М, 2015. 524 с.
5. Комаров Е. И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего» : учеб. пособие. М. : РИОР : Инфра-М, 2010. 136 с.