

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

**Аннотация.** Статья посвящена определению основных аспектов стимулирования труда. Большое внимание уделено мотивации трудовой деятельности и ее видов. Представлены цели и методы стимулирования персонала.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, труд.

Среди социальных отношений, которые возникают на предприятии в процессе взаимодействия людей, одним из наиболее важных является отношение работника к труду. Труд – это явление, прежде всего, социально-экономическое, существуют вопросы его принципиально-научного понимания, планирования и организации на уровне системы народного хозяйства, отрасли, вопросы его учета и вознаграждения [1, с. 5].

Отношение работника к труду характеризует уровень использования человеческих возможностей для высокого производства и высокой эффективности на предприятии. Оно проявляет себя в трудовой мотивации, в оценке степени удовлетворенности трудом и в поведении работников организации. Каждое свойство личности выступает как способность, если мы рассматриваем его в связи с успешностью выполнения какой-либо деятельности [3, с. 7].

Трудовая мотивация, являясь совокупностью внутренних побудительных сил – потребностей, ценностей, интересов, ценностных ориентаций, установок, мотивов, и внешних побудительных сил – стимулов повышения трудовой активности работников, оказывает определяющее воздействие на формирование отношения человека к труду.

Люди включаются в трудовую деятельность не только под влиянием внутренней потребности, но и под внешним воздействием. Внешнее поведение обуславливается трудовым комплексом условий, в которых происходит трудовой процесс. Трудовая ситуация оказывает влияние на проявление и развитие личных интересов и потребностей.

Элементы трудовой ситуации, обладающие функцией определенной побудительной силы, влияя на человека, могут сделать так, что он будет поступать вопреки своим личным интересам и внутренним стремлениям. Именно под этим влиянием и формируется внутренняя позиция, личная предрасположенность работника по отношению к различным ситуациям, его готовность действовать определенным образом в различных ситуациях.

Мотивацией труда называется стремление работника получить определенные блага, то есть удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности.

Структуру мотивов труда можно представить в следующем виде:

- потребность, которую стремится удовлетворить работник;
- благо, которое способно удовлетворить потребность;
- трудовое усилие, необходимое для того, чтобы получить благо;
- цена, представляющая собой издержки, которые связаны с осуществлением трудового действия.

Различают мотивацию труда внешнюю и внутреннюю. Внешняя мотивация имеет место тогда, когда деятельность выступает средством достижения отдаленных перспектив в

форме разнообразных благ; внутренняя – когда деятельность осуществляется ради самой себя.

Внешние мотивы включают в себя все виды поощрения – моральные и материальные. К внутренним же относятся ценности, которые человек приписывает самому процессу выполнения работы.

Стимулирование труда основывается на использовании различных способов создания мотивации труда. Разнообразие человеческих потребностей обуславливает необходимость весьма сложной системы стимулирования, нуждающейся в научном обосновании. Психологические исследования являются решением данных задач.

Стимулирование труда представляет собой создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее заданные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда [2, с. 24]. Система стимулов труда и мотивов должна опираться на нормативный уровень трудовой деятельности. Вступление работника в трудовые отношения предполагает то, что он уже заранее оговорил вознаграждение с руководством и должен выполнять определенные обязанности. В этой ситуации имеет место сфера контролируемой деятельности. Работают мотивы избегания, напрямую связанные со страхом быть наказанным за невыполнение предъявляемых требований. Как минимум, наказаний, связанных с потерей материальных благ, может быть два: выплата обусловленного вознаграждения в частичной форме либо разрыв трудовых отношений.

Каждому сотруднику следует знать, какие требования к нему предъявляются, вознаграждение какого размера он получит при их точном соблюдении, какие наказания могут последовать при их нарушении.

Ограничивая свободу выбора вариантов поведения, дисциплина всегда обладает элементами принуждения. Граница между поведением контролируемым и мотивируемым условна и подвижна, так как работник обладающий сильной мотивацией труда, обладает и сильной самодисциплиной, качеством добросовестно выполнять требования.

Стимулирование труда является эффективным только тогда, когда руководители в организации умеют поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования – это побудить человека делать работу лучше, делать больше того, что обусловлено трудовыми отношениями, а не побудить его работать вообще.

Система стимулирования должна предусматривать соотношение работника и его свободного времени. Активизация только экономической мотивации может привести к увеличению интенсивности труда и продолжительности рабочего времени, что происходит за счет сверхурочной работы. В результате того, что многие руководители не учитывают этого, многие работники в их организациях трудятся с ощущением хронической усталости, испытывая частые нервно-эмоциональные перегрузки.

Каждая организация предусматривает свою систему поощрения, направленную на формирование желаемого поведения работников и включающая систему санкций для предотвращения нежелательного поведения.

Различают следующие виды поощрений: материальное поощрение, которое применяется в виде премий, ценных подарков, и моральное поощрение, которое можно применять с целью стимулирующего воздействия на рабочего.

Руководитель должен производить поощрения с учетом личностных особенностей поощряемого. Чтобы поощрение стало стимулом, оно обязательно должно быть вручено публично. Вознаграждение должно быть справедливым.

Что касается системы наказания, то для ее эффективного применения полезно знать некоторые психологические принципы. Первое, что должен знать любой руководитель, – наказание является крайней мерой воздействия. Однако отсутствие наказания ведет к тому, что хороший работник может оказаться в менее выгодном положении, нежели плохой работник, нарушающий дисциплину.

Руководитель должен тщательно разобраться в обстоятельствах совершенного проступка, учитывать то, в каком психическом состоянии находился подчиненный в момент совершения проступка.

Все наказания можно условно разделить: порицания, взыскания, штрафы, вычеты из заработной платы и др.

Правильно построенная организация труда должна мотивировать работников. Работник выполняет свои обязанности лучше, если осмысливает их, знает их цель и значение в работе всей организации.

#### Литература:

1. Лукашевич Н.П., И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук.. Психология труда: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. и перераб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.
2. Никитина Е.В. Курс: психология труда и инженерная психология // Юнита 2: Психологические аспекты совершенствования условий труда человека. Психология управления. – М.: НОУ «Современный гуманитарный институт», 1999. – 65 с.
3. Фокин Ю.Г. Сравнительный анализ методов количественной оценки надежности и эффективности систем «человек-техника». – М.:Наука, 1971. – 140 с.

*Л.Р. Ахмадеева*

*Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета  
Научный руководитель: к.э.н., старший преподаватель Э.А.Осадчий*

## **КОНТРОЛЬ И АУДИТ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются сущность и значение контроля и аудита основных средств в государственных образовательных учреждениях. В условиях ограниченного бюджетного финансирования сферы образования наиболее важной задачей финансового контроля является эффективное использование основных средств, поэтому ведение контроля и аудита необходимо, как для государства, так и для самого образовательного учреждения.

**Ключевые слова:** контроль, аудит, образовательное учреждение.

Одной из актуальных и насущных проблем в России является финансирование сферы образования, в том числе проблема ограниченного бюджетного финансирования образовательных учреждений. В сфере образования преобладают государственные и частные образовательные учреждения, и аудит, как одна из основных форм контроля хозяйственной деятельности и способов оценки результатов их деятельности, помогает осуществлять

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета

**Материалы**  
**V Всероссийской научно-практической конференции**

**Экономические и правовые аспекты регионального  
развития: история и современность**

Елабуга, 5 ноября 2014 года

Елабуга – 2014

УДК 330+351/354

ББК 65

Э 40

Печатается по решению Редакционно-издательского совета Елабужского института Казанского (Приволжского) Федерального университета  
(Протокол № 43 от 27 ноября 2014 г.)

Редакционная коллегия:

Разживин А. И. - кандидат филологии наук, профессор

Гапсаламов А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Сабиров И. Т. - кандидат исторических наук, доцент

Фаттахова А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Асадуллина С. Д. - ассистент кафедры экономики и менеджмента

Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность: материалы V Всероссийской научно-практической конференции. - Елабуга: Асадуллина, 2014. - 280 с.

ISBN 978-5-9906099-0-7

Сборник содержит статьи преподавателей, аспирантов и студентов, принявших участие в V Всероссийской научно-практической конференции «Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность»

ISBN 978-5-9906099-0-7

## Оглавление

### СЕКЦИЯ 1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ГУМАНИТАРНОЙ НАУКИ 12

*Л.И. Абдуллина*

*ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОРТФОЛИО ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.....12*

*Э.М.Ахметшин, Т.В.Корноухова*

*ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ..... 14*

*К. А.Белякова*

*ОЦЕНКА ЗАВИСИМОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ПОВЫШЕНИЯ  
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ..... 16*

*Г.К.Искандарова, А.И.Кашфразыев, А.В.Байгулова*

*ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ТРАНСПОРТНЫХ КОРИДОРОВ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ  
ЛОГИСТИКИ ..... 20*

*М.Коренков*

*АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ЕЕ  
УЛУЧШЕНИЮ..... 22*

*Э.М.Ахметшин, Э.Ю.Кириллова*

*ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ..... 24*

*Л.Р. Ахмадеева*

*КОНТРОЛЬ И АУДИТ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ..... 26*

*Д.Аппаков*

*ПОНЯТИЕ ИНВЕСТИЦИЙ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ИХ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ..... 29*

*М. Р. Халкечева*

*МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС..... 30*

*Э.М.Ахметшин Э.М., З.Р.Шарифуллина*

*НЕСТАНДАРТНЫЕ ПРИЕМЫ МОТИВАЦИИ..... 32*

*Э.М.Ахметшин, Н.И.Зиганишина*

*НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА  
..... 35*

*С.С. Балобанова*

*ЗНАЧЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ..... 38*

*Л.И. Валиуллина*

**Материалы  
V Всероссийской научно-практической конференции**

**Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и  
современность**

Сдано в набор 15.11.2013.

Подписано к печати 15.11.2013

Формат 60x84/16. Бумага офсетная.

Гарнитура Nims ET

Печать оперативная. Усл. п.л. \_\_\_\_\_. Уч.-изд. л. \_\_\_\_\_

Тираж 500 экз. Заказ № 423

Отпечатано в типографии ООО «ЕлТИК»

РТ, г. Елабуга, пр. Нефтяников, 92