



РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Давлатов Жавохир Ихтиёрович

Магистр 1 курса

КООРДИНАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ СОВМЕСТНЫХ ПРОГРАММ

БухГУ

Аннотация: в статье приведена информация о развитии работоспособности труда, разработка стратегий, мотивации и оплаты труда сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, сотрудник, производительности, удовлетворенность, рыночные условия, компания, минимизация, анализ рынка, оплата труда, бонус.

Развитие системы мотивации и оплаты труда персонала организации - ключевой аспект для повышения эффективности работы сотрудников и успешности компании в целом. Структура мотивации и оплаты труда должна быть ориентирована на выполнение стратегических целей компании, поддержание высокой производительности, удовлетворенность работников и минимизацию текучести кадров.

Основные принципы разработки системы мотивации и оплаты труда заключаются в следующем; соответствие рыночным условиям, зарплата должна быть конкурентоспособной и соответствовать отраслевым стандартам, для этого необходимо регулярно проводить анализ рынка труда и зарплат; прозрачность- система должна быть понятна для сотрудников, что поможет повысить уровень доверия, сотрудники должны понимать, как и за что они получают вознаграждение; справедливость- размер оплаты труда и



бонусов должен соответствовать вкладом каждого сотрудника, его квалификации, должности и выполненной работе; гибкость- система мотивации должна адаптироваться к изменениям внутри компании и на рынке труда.

Элементы системы мотивации и оплаты труда; прямая оплата труда- фиксированная заработная плата-это основной элемент оплаты труда, который зависит от должности, уровня квалификации и опыта работы сотрудника; премиальные и бонусы-дают возможность вознаградить сотрудников за высокие результаты работы, премии могут быть как разовыми, так и регулярными, например, по итогам месяца или квартала; косвенная оплата труда-социальные льготы это-медицинское страхование, предоставление питания, транспортные расходы и другие дополнительные привилегии; отпускные и компенсации, например, дополнительный отпуск или компенсации за неиспользованные дни; нематериальные формы мотивации-признание и карьерный рост, система поощрений через публичное признание успехов сотрудников, возможности для карьерного роста; рабочая атмосфера это-поддержка гармоничных отношений внутри коллектива, создание условий для саморазвития и повышения квалификации. Мотивация для рабочих играет важную роль в обеспечении продуктивности и успеха как для работников, так и для организации в целом. Вот несколько причин, зачем она необходима:

повышение продуктивности-мотивированные сотрудники более эффективно выполняют свои задачи, стремятся к высоким результатам и готовы работать над улучшением своих навыков;

улучшение качества работы-когда человек чувствует себя вовлеченным в процесс, он уделяет больше внимания деталям и стремится к качеству работы, что влияет на общий результат;



снижение текучести кадров-люди, которые чувствуют поддержку и мотивацию, скорее останутся в компании, мотивация помогает создать более комфортную атмосферу, которая влияет на лояльность сотрудников;

повышение удовлетворенности- сотрудники, которые получают признание и вознаграждение за свою работу, чаще довольны своей карьерой и развитием, это способствует созданию позитивного рабочего климата;

стимулирование роста и инноваций- мотивированные люди стремятся к личному и профессиональному росту, могут предлагать новые идеи, внедрять инновации, что улучшает работу компании;

В целом, мотивация - это ключ к высокоэффективной работе и развитию организации.

Типы мотивации персонала-внешняя мотивация, вид мотивации которая привлекает сотрудников с помощью материальных вознаграждений как зарплата, бонусы, премии, внешняя мотивация стимулирует сотрудников к краткосрочным результатам, но не всегда способствует долгосрочной приверженности компании; внутренняя мотивация-сосредоточена на создании условий для удовлетворения потребностей работников в самореализации, развитии, признании их достижений и вкладов, включает такие факторы, как возможность карьерного роста, признание достижений, интересная работа.

Современные организации часто адаптируют системы мотивации и оплаты труда в ответ на изменения внутренней и внешней среды. Это могут быть изменения в законодательстве, новые технологии, изменения в экономике или в корпоративной культуре.

Инновационные подходы. Использование современных методов, таких как гибкие формы оплаты (гибкие бонусы), использование премиальных систем, основанных на результатах работы команды.



Использование цифровых технологий. Современные системы автоматизации и аналитики позволяют более точно отслеживать результаты работы сотрудников и определять, какие стимулы более эффективны.

Развитие системы мотивации и оплаты труда - это процесс, который требует гибкости, индивидуального подхода и постоянной адаптации к меняющимся условиям. Успешно разработанная система мотивации помогает организации не только привлекать и удерживать талантливых сотрудников, но и способствует повышению их производительности, а значит, и достижению целей самой компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // *Социально-гуманитарные технологии*. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
3. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
4. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // *Социально-гуманитарные технологии*. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
5. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
6. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // *Социально-гуманитарные технологии*. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.