

Увод

Във всяко предприятие трябва да се прилага такава политика на възнаграждение и такива мотивационни практики че да се подпомага постигането на неговите цели. По своята същност дейността “възнаграждение” е приложение на стратегията и политиката на организацията в сферата на човешките ресурси. В съвременните организации, възнагражденията се приемат не само като начин за заплащане на труда на работниците, но и като начин за ефективното стимулиране на персонала. Възнаграждението трябва да се прави в съответствие със стойността на хората, в съответствие с ценността, която те имат за организацията. Тази стойност се измерва чрез приноса на хората за постигане на целите на организацията. Мотивацията е насочена към въздействие върху личността да даде повече от себе си в името на нейния интерес съчетан с фирмените интереси. В зависимост от това дали индивидът се награждава или санкционира, той възприема определено поведение, което може да се превърне в постоянно, ако въздействието също има посоянен характер. Мотивацията е нещо, което кара хората да действат или да се държат по определен начин. Да мотивираш работната сила, значи да я насочиш в определена посока, за да стигне там, където мотивирацията иска. Мотивацията бива вътрешна (произтича от същността на личността) и външна (произтича от външните фактори влияещи върху избора). Те са тясно свързани.

Всяка потребност поражда определен стремеж тя да бъде задоволена. Единството от потребността и стремежа определя мотивът, а стимулите са тези, които определят интензивността на проява на мотивите. От посочената зависимост се вижда, че в основата на стимулирането стои съществуващата система от потребности (мотиви). Възнагражденията оказват значително влияние върху мотивацията на човешките ресурси от икономическа и психологическа гледна точка. По своята същност мотивацията представлява съвкупност от сили, караци човека да постъпва по определен начин, тя е гравитационната сила, която мобилизира неподозирани възможности на всеки от нас. Мотивацията е съвкупност от сили, произтичащи от вътрешни или външни за индивида предпоставки, които предизвикват неговото поведение и определят формата, посоката, интензивността и продължителността на това поведение. Мотивацията е процес на стимулиране на отделната личност или група хора за изпълнение на дейност, насочена към достигане на целите на организацията. Да мотивираш, означава да умееш да накараш хората да се движат в

посока, която мениджъра е определил. Но това, което мениджърът желае, не винаги съвпада с желанието на хората. Целта на мотивацията е да се постигне чувство за обща цел, интереси, хармония и членовете на организацията да бъдат максимално удовлетворени.

Системите за възнаграждение на труда представляват съвкупност от принципи, правила, критерии, показатели, нормативи за оценка на резултатите от труда и определяне на съответстващата им заплата. Чрез тези системи се цели:

- Да се даде обективна оценка на резултатите от труда;
- В максимална степен да се обвърже заплата с получените резултати от труда;
- Да се постигне компромис между интересите на фирмата и персонала;
- Да се мотивира персонала за по-висока производителност и интензивност на труда.
- Факторите, които се отчитат при избора на конкретна система на заплащане са следните:
 - Целите, които си поставя фирмата;
 - Спецификата на трудовите и производствените процеси във фирмата;
 - Техничко-технологичните и организационните особености на производство;
 - Ролята на отделните професии, специалност, работни места за реализиране на фирмени цели;
 - Установените традиции в заплащането, в фирмата, отрасъла и страната като цяло.