

О. А. Мозговая

Научный руководитель

Н. В. Анисимова

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Мотивация – совокупность процессов, которые побуждают, направляют и поддерживают поведение человека в направлении достижения определенной цели. От того, насколько мотивированы сотрудники, зависит их ориентация на цели организации, желание их достигать, обеспечивать необходимый результат.

Выделим основные проблемы в изучении мотивации труда:

- до сих пор нет единого мнения относительно выработки одного определения мотивации в целом и мотивации труда в частности;
- специфика самой трудовой деятельности создает трудности в изучении мотивации труда;
- исследованием мотивации до недавнего времени вплотную занимались в основном психологи и экономисты, мнения которых противоречивы;
- существует разрыв между теоретическими знаниями о мотивации труда и применением этих знаний на практике;
- вопрос мотивации довольно сложно поддается практическому исследованию.

Также принято считать, что лучшая награда за труд – деньги. Но лучшие западные практики показывают, что такой подход не является единственно верным, поскольку у большинства сотрудников количество зарабатываемых денег становится главенствующей целью, что очень плохо для организации. К новому доходу человек привыкает в течение трех месяцев, а дальше перестает его ценить. Человек постоянно желает подниматься по карьерной лестнице и, предвидя существующий «потолок», расслабляется, и его потенциал может использоваться организацией не полностью. Чтобы решить эти проблемы, необходимо соблюдать следующие условия:

- Механизм формирования заработной платы должен быть прозрачным для работников. Они должны иметь возможность ознакомиться с системой начисления заработной платы, а не с размером заработка.
- Кроме заработной платы, деньги работникам следует выдавать в виде премий. Премия сотруднику – это реализация с помощью денег его потребности в уважении.
- Лучше человека премировать за правильное поведение, чем штрафовать за неправильное.

Но несмотря на все проблемы, современная наука управления накопила большой объем знаний в области изучения мотивации. Мотивация должна быть устойчивой, так как она основана на нуждах человека. Необходимо использовать как материальное, так и нематериальное стимулирование.

Предлагаем формы материального вознаграждения дополнительных поощрений сотрудников организации, которые могут применяться в Республике Беларусь. В качестве форм материального вознаграждения можно использовать тарифные ставки, премии, участие в прибыли, планы дополнительных выплат, отсроченные платежи, участие в капитале и др. К дополнительным поощрениям можно отнести оплату транспортных расходов, субсидии на питание, обучение для сотрудников, стипендиальные программы, кредитование, членство в клубах, загородные поездки и пикники, услуги консультативных служб, медицинское обслуживание, оплату нетрудоспособности, пенсии, отпуск, выходные дни и т. д.

Таким образом, суть мотивации состоит в том, чтобы давать людям то, что они больше всего хотят получать от работы. Чем полнее вы сможете удовлетворить их желания, тем больше у вас шансов получить то, что нужно вам, а именно производительность, качество обслуживания.