

Н. В. Павлюченко

Научный руководитель

С. А. Дещеня

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

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ КАК СТИМУЛ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В Республике Беларусь на современном этапе формирования национальной экономики многие организации используют лишь некоторые составляющие системы мотивации. Такого рода системы мнимые, не носят комплексный характер, поскольку они не взаимосвязаны друг с другом, а используются отдельно. В настоящее время менеджмент базируется на умении искусно совмещать цели всей команды с индивидуальным подходом к каждому участнику. Возникает потребность в построении необходимой мотивационной стратегии не только с учетом целей организации, но также и с учетом потребностей каждого работника. Для активирования потенциально высокой трудовой деятельности персонала организации необходимо выявить противоречия, решение которых даст возможность усовершенствовать мотивацию как функцию менеджмента, определить принципы эффективного ее воплощения, установить новую систему мотивов работников.

Мотивация труда работников является одной из ведущих функций менеджмента, поскольку достижение главной цели обуславливается слаженностью работы людей в коллективе. Ресурсы каждой организации можно разделить на несколько видов: материальные, финансовые, информационные, человеческие. Бесспорная уникальность человеческих ресурсов определена тем, что результаты воздействия на людей в значительной степени непредсказуемы. Для руководства организации персонал является наиболее ценным ресурсом, ведь именно он может постоянно совершенствоваться и становиться причиной повышения эффективности всей деятельности в целом. Обратную связь человека на те или иные внешние воздействия предвидеть сложно, в то время как все остальные виды ресурсов подвластны решениям руководителя, мы можем с уверенностью предсказать последствия воздействия на них.

Мотивация трудовой деятельности – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации [1, с. 8]. В процессе мотивации трудовой деятельности формируются и функционируют мотивы труда, под которыми понимается побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками [1, с. 9]. Важно выяснить, какие потребности могут дать толчок для возникновения мотивации человека.

Мотивами работника, побуждающими его к трудовой деятельности, могут быть следующие: стабильность и повышение денежного вознаграждения; самореализация; лучший рабочий климат; желание передать знание и опыт молодому поколению; гибкий рабочий график; похвала и признание от руководителя; познавательный процесс; самоутверждение, саморазвитие и др.

Любой руководитель скажет, что к результативному труду людей побуждает, в первую очередь, заработная плата, а вот отношение белорусских работников к деньгам нередко выражается во мнении, что деньги должны выплачиваться за факт присутствия на работе. Такое мнение наблюдается не только у зрелых, но и молодых работников. Поэтому нашим людям необходимо осознание того, что деньги зарабатываются.

Одной из весомых проблем мотивации является большое разнообразие жизненных ориентиров сотрудников – то, что является ориентиром для одних, может совершенно не интересоваться других. Топ-менеджер и неквалифицированный работник требуют различной мотивации, это справедливо не только для персонала разного уровня. Однако проблема построения такой мотивационной стратегии состоит в том, что даже персонал одного уровня имеет разнообразные потребности, их необходимо принимать в расчет. Чтобы точно выявить мотивы и потребности каждого участника рабочего процесса, уместно применить метод опроса (интервью и анкетирование), открытые групповые дискуссии, метод наблюдения, интервью и анализ документов.

Вопреки значимости индивидуального подхода, мотивация сотрудников не должна ограничиваться исключительно удовлетворением потребностей конкретных участников. Только со-

четание индивидуального и коллективного подхода к мотивации способно принести наибольшую пользу организации.

Помимо этого, работников организации связывает работа, которую они выполняют, несмотря на разнообразие запросов. Положительное удовлетворение таких потребностей как интерес, ощущение причастности, профессиональный рост, личное развитие, вознаграждение, отношения в коллективе, безопасность, для каждого работника является базой для эффективной мотивации, пренебрежение же приведет к существенным осложнениям. Поэтому уместно сосредоточиться на коллективных нуждах, которые равноценно касаются всех сотрудников.

В современном, динамически развивающемся мире белорусская модель ведения бизнеса являет неудовлетворительное подкрепление труда работников. В большинстве случаев отечественные организации применяют неэффективные или устаревшие методы стимулирования труда персонала, которые не дают ожидаемого результата.

Существует противоречие в ожидании сотрудников и в целях руководства. Руководство стремится платить как можно меньше, но желает, чтобы сотрудники при этом работали как можно лучше, а сотрудники хотят, чтобы руководство платило как можно больше, но спрашивало с них как можно меньше. Люди в целом склонны сравнивать, кто и сколько зарабатывает. Эта склонность будет особенно сильно проявляться, если в компании нарушен принцип справедливости. Если один работник видит, что другой, формально такой же, как он, и за аналогичную работу получает значительно больше, то первый будет считать, что ему не доплачивают. Зарожденное чувство несправедливости в вознаграждении вызывает у работников недовольство, что создает напряженность в коллективе и текучесть кадров. Следовательно, руководителю стоит анализировать работу подчиненных и отмечать хорошие результаты высокой оценкой в виде стимулирования потенциала работника. Следует отметить, что справедливое вознаграждение является наиболее важным фактором мотивации.

Эффективным способом увеличения производительности труда являются благоприятные условия для развития личностных и профессиональных качеств работников.

Работники, чувствуя себя незащищенными, зачастую не прилагают максимум усилий к работе. Поэтому сформировать и поддерживать у коллектива чувство безопасности при осуществлении эффективного менеджмента не менее важно. Осознание защищенности определяется не только уверенностью в наличии работы, но и ощущением уважения.

Руководство должно способствовать такой атмосфере, в которой персонал будет чувствовать себя причастным к выполнению общей цели, что поможет продемонстрировать максимальные усилия у подчиненных, так как большинство людей нуждаются в том, чтобы чувствовать себя частью организации, где они работают.

На наш взгляд, в меньшей мере, недостатком является отсутствие у персонала интереса к работе. Многие талантливые работники желают решать нестандартные задачи. Руководитель должен, по возможности, разнообразить работу своих подчиненных, придавая ей творческий характер.

Применение методов индивидуального и коллективного подходов к мотивации труда способствует успешному функционированию организации. Только грамотное сочетание различных подходов способно вывести работу организации на качественно новый уровень и обеспечить ей устойчивую конкурентную позицию на рынке товаров и услуг.

Список использованной литературы

1. **Данилюк, А. А.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие / А. А. Данилюк. – Тюмень : Тюмен. гос. ун-т, 2015. – 304 с.