

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ И ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Статья посвящена использованию мотивации как способу активизации трудового поведения персонала для обеспечения устойчивого развития. В современных условиях успешная экономическая деятельность организации напрямую зависит от поведения, знаний, умений, квалификации, дисциплины и мотивации всего персонала. Для того чтобы деятельность организации была эффективной, необходимо мотивировать сотрудников к достижению высоких результатов.

The article is devoted to the use of motivation as a way to enhance the labor behavior of personnel to ensure sustainable development. In modern conditions, the successful economic activity of an organization directly depends on the behavior, knowledge, skills, qualifications, discipline and motivation of all personnel. In order for an organization to be effective, it is necessary to motivate employees to achieve high results.

Ключевые слова: мотивация персонала; трудовое поведение; устойчивое развитие; управление персоналом.

Key words: personnel motivation; work behavior; sustainable development; personnel management.

В последнее десятилетие правительство Республики Беларусь избрало цифровое преобразование общества и экономики основным приоритетом национального развития. Управление персоналом в период цифровизации экономики характеризуется возрастающей ролью личности сотрудника. Следовательно, доля потребностей и стимулов, на которые могут опираться стимулы и схемы стимулирования, варьируется. Сегодня для мотивации сотрудников организации используются как материальные, так и нематериальные методы мотивации. Мотивация – это процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации [1].

В то же время теория менеджмента и практика управления персоналом недостаточно четко описывают взаимосвязь между некоторыми аспектами мотивации сотрудников и наиболее эффективными на сегодняшний день методами управления трудовым поведением для устойчивого развития.

Развитие инструментов в последние годы напрямую связано с понятием «цифровизация». Многими авторами цифровизация ошибочно рассматривается как отдельный процесс по автоматизации компании, который связывают исключительно с ростом производительности труда и модернизацией производства. Однако современный подход предполагает комплексное изучение любого процесса и явления. Именно поэтому важно проводить теоретическое и практическое обоснование влияния цифровизации на улучшение экономических показателей компании, снижение ее воздействия на экологию и развитие отношений с заинтересованными сторонами. Чтобы развить организацию и сформировать ее устойчивое развитие необходимо создать определенные оптимальные условия ее функционирования, развивать достигнутые успехи, исправить допущенные ошибки, своевременно просчитывать возможные риски при формировании стратегии развития и принять меры по устранению имеющихся недостатков.

Для адаптации к трансформации внешних и внутренних условий социально-экономического развития в процессе реализации Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. в условиях цифровизации проводится ее корректировка с документами Содружества независимых государств (СНГ), Евразийского экономического союза (ЕАЭС) и др. [2; 3].

Успешная экономическая деятельность организации в современных условиях напрямую зависит от поведения, знаний, умений, квалификации, дисциплины и мотивации всего персонала. Для того чтобы деятельность организации была эффективной, необходимо поощрять сотрудников к достижению высоких результатов, принимая во внимание истинную мотивацию, которая позволяет человеку работать с полной самоотдачей.

В процессе эволюции основная задача управления персоналом в период становления и развития новой экономики – установление максимально высокой производительности труда работников. Несмотря на общую установку управления на авторитарный стиль и строгий контроль, в разных странах Европы в первой половине XIX в. появлялись идеи гуманизации практики управления работниками. Наиболее ярким примером является опыт английского социалиста-утописта Р. Оуэна. На текстильной фабрике в Шотландии, совладельцем которой он был, он предложил внедрить систему «просвещенного управления», цель которой – улучшение дисциплины, снижение недовольства работников, рост производительности труда (рисунок).

Особенности «просвещенного управления» работниками Р. Оуэна

Гуманизация отношения к работнику	<ul style="list-style-type: none"> – Отказ от карательных мер с использованием телесных наказаний. – Использование только административного и воспитательного воздействия на работников
Изменение системы найма	<ul style="list-style-type: none"> – Оценка способностей потенциального работника. – Направление работников на ту или иную работу по результатам оценки
Изменение системы мотивации и обучения работников	<ul style="list-style-type: none"> – Увеличение роли морального стимулирования. – Улучшение социально-психологической обстановки на предприятии. – Обучение и повышение квалификации работников
Изменение системы оценки выполнения заданий рабочими	<ul style="list-style-type: none"> – Ежедневная фиксация данных о выработке продукции каждым рабочим. – Создание «характеристических книг» работников
Внедрение системы «бесшумного контролера» («безмолвные мониторы»)	<ul style="list-style-type: none"> – Ежедневная запись результатов работы каждого рабочего в «характеристических книгах». – установление на рабочем месте разноцветных дощечек, соответствующих оценке труда и поведения рабочего

Примечание – Источник: [4, с. 134–136].

Распространение идей Р. Оуэна о необходимости вложений в человеческий капитал выходит далеко за рамки XIX в. Он считал, что «деньги, потраченные на обучение и повышение квалификации работников, улучшение социально-психологической обстановки на предприятии, принесут не 5–10% прибыли, а 50 или даже 100%» [4, с. 164].

Далее, во второй половине XIX в. традиционные для того времени организационные методы показали свою неэффективность, что стало причиной актуализации исследований в сфере управления работниками. Акцент был сделан прежде всего на разработке новых форм оплаты труда, изучении дисциплины рабочих и проблем поведения работников и формировании на этой основе новых общих принципов руководства работниками.

В современных условиях стратегия устойчивого развития страны строится на создании максимально располагающих условий для работы организаций в области ИКТ, устранении барьеров для внедрения цифровых технологий в экономике и социальной среде, формировании экосистемы инноваций. В Республике Беларусь достигнуты значительные успехи в развитии национальной информационной инфраструктуры, создании государственных информационных систем и ресурсов. Межведомственный документооборот переведен в электронную форму, сформированы базовые компоненты электронного правительства, автоматизировано представление государственной статистической, ведомственной и налоговой отчетности, внедрены электронные счета-фактуры, электронная система фискализации налоговых процедур, система маркировки товаров, созданы условия для электронного взаимодействия государства и бизнеса.

Скорость развития технологий и интенсивность вызовов, связанных с рисками устойчивого развития и переходом к устойчивой экономике, масштабно влияют на бизнес в любом сегменте. Отсутствие долгосрочных стратегий управления такими рисками и короткие горизонты планирования провоцируют системную дестабилизацию бизнес-моделей. В то же время, долгосрочное развитие бизнеса требует устойчивости и контроля над денежными потоками.

Обеспечить такую стабильность без системного управления рисками устойчивого развития невозможно. Основной практический инструмент внедрения передовых информационных технологий в отрасли национальной экономики Республики Беларусь и сферы жизнедеятельности общества – Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг., утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2021 г. № 66.

Эффективное управление каждым сотрудником организации зависит от способности руководства понимать мотивы, которые побуждают сотрудника к работе. Только при создании таких условий в организации, сотрудники могут рассматривать свою работу как источник самосовершенствования и основу своего профессионального развития для повышения эффективности развития организации.

Попытки адаптировать классическую теорию мотивации к современности в значительной степени бессистемны, что затрудняет применение мотивационных техник и методов на практике. Сложность фактической организации системы стимулирования персонала определяется также слабым знанием мотивационных характеристик сотрудников в определенных отраслях экономики и видах производства.

Основными факторами успеха организации являются наличие квалифицированного персонала и степень мотивации. Мотивация сотрудников является важным фактором результативности деятельности организации. Основной целью процесса стимулирования труда является получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую эффективность и прибыльность организации.

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности организации.

Исследование подходов к пониманию сущности мотивации персонала различных классических школ и современных представлений о мотивации позволяет сделать выводы о том, что нельзя брать за основу какую-то конкретную теорию в качестве основной.

Имея как сходства, так и различия в трактовке категории мотивации персонала, большинство существующих теорий в целом сходятся на том, что цель и содержание мотивации персонала сводится к побуждению его деятельности в рамках целей и стратегии организации посредством воздействия на личные ценности и цели работника.

Сущность мотивации заключается в том, чтобы, ориентируясь на систему потребностей работников, обеспечить полное и эффективное использование их трудового потенциала для скорейшего достижения целей организации. Мотивация труда в организации – это создание условий для работников, которые обеспечивают такие трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность трудиться эффективно.

Современная система мотивации труда должна строиться не только исходя из целей управления персоналом в организации, но также и с учетом выработанных практикой управления персоналом правил и принципов. Создание полноценной и эффективной системы мотивации персонала в организации сегодня возможно только путем комплексного сочетания как денежных и экономических подходов и инструментов, так и инструментов «нефинансового» характера. В настоящий период тема мотивации как способа активизации трудового поведения персонала в организации является одной из ведущих в управлении «трудовым капиталом», т. е. работниками организации. Еще недавно на первом месте у персонала стояли потребности в материальной мотивации своего труда, в последнее десятилетие часто опережают нематериальные потребности, а удовлетворенность трудом. Работающие люди хотят получать моральное удовлетворение от труда, иметь интересную работу, получать новые знания, развивать умения, совершенствоваться как личность.

Мотивация направлена на то, чтобы побудить сотрудников эффективно работать, создать позитивный настрой среди сотрудников и удовлетворить основные потребности сотрудников; снизить затраты, минимизировать текучесть кадров и повысить лояльность сотрудников. В соответствии с корпоративными стандартами и стратегиями организационного развития руководство самостоятельно определяет приоритеты развития системы стимулирования.

Большинство организаций заинтересованы в сотрудниках, которые продуктивно работают для достижения желаемых результатов. Особую роль в этом отношении играет мотивация сотрудников. Мотивация персонала и создание условий для его заинтересованности в повышении эффективности деятельности организации в целом и развитии социального партнерства

в частности являются главными задачами современного субъекта хозяйствования. Разработка и внедрение эффективных мотивационных моделей способствует повышению конкурентоспособности, производительности и, в конечном итоге, доходности организации.

Мотивация и побуждение к действию являются неотъемлемыми факторами человеческого поведения. Мотивация персонала и создание условий для его заинтересованности в повышении эффективности деятельности организации в целом и развитии социального партнерства в частности являются главными задачами современного субъекта хозяйствования. Разработка и внедрение эффективных мотивационных моделей способствует повышению конкурентоспособности, производительности и, в конечном итоге, доходности организации.

Кроме того, это позволяет выйти на новый уровень экономического развития и реализовать свои возможности на мировом уровне. Для того чтобы организация могла повысить эффективность своей деятельности, необходимо, чтобы персонал был достаточно мотивирован. Организации по всему миру, которые уделяют должное внимание человеческим ресурсам, как своему центральному ядру, и постоянно увеличивают степень мотивации своих сотрудников, как правило, более эффективны и успешны. Люди жизненно важны для организаций, поскольку именно сотрудники приносят точки зрения, ценности и черты характера, и при успешном управлении, эти человеческие характеристики являются важными преимуществами для организации.

Жесткая конкуренция и кадровый дефицит на рынке труда заставляет нанимателей все чаще обращаться к вопросу о повышении эффективности труда сотрудников. Одним из элементов эффективности является функционирование системы мотивации персонала в организации, т. е. вовлеченность сотрудников в достижение целей. Когда работник понимает, что его материальное вознаграждение напрямую зависит от конечного результата, то выполнение плана или достижение какой-то конкретной цели организации станет его непосредственной задачей. Следующим элементом, который оказывает влияние на эффективность процесса мотивации, является анализ потребностей персонала. Мотивация труда персонала – это «стратегия», а стимулирование – «тактика» трудовой деятельности персонала организации. Анализ трудовой мотивации показал, что нет единственной и универсальной теории, которая подходила для всех организаций, корпораций, отраслей, следовательно, необходима гибкая система мотивации, которая бы соответствовала современному производству и имеющимся у него задачам.

В проведенных и представленных исследованиях показано, что высокая мотивированность работников одна из важных составляющих эффективной и конкурентоспособной деятельности организации, которая выступает необходимым условием адаптации работника к той среде, в которой он находится. Установлено, что на мотивацию сотрудников влияет возраст, стаж работы, а также наличие в организации лидера, который формулирует цели и задачи труда. Молодые специалисты имеют выраженную внешнюю мотивацию, в то время как специалисты с опытом работы более 10 лет внутреннюю, которая не ограничивается желанием получить интересный проект, а еще и стремлением получить признание и подтверждение нужности и значимости.

Список использованной литературы

1. **Большакова, Е. М.** Современные модели и методы мотивации, применимые в процессе управления персоналом / Е. М. Большакова // Бенефициар. – 2019. – № 19. – С. 31–33.
2. **Климович, Л. К.** Цифровизация как фактор устойчивого развития экономики и сферы услуг / Л. К. Климович, Н. М. Зык / Кадровый форум Черноземья : сб. ст. XVI Кадрового форума (двенадцатое междунар. заседание) / Черноземья, Воронеж. гос ун-т; [ред. кол.: И. Б. Дуракова, А. А. Бахматова]. – Воронеж : ВГУ, 2023. – С. 22–27.
3. **Климович Л. К.** Подходы к определению стратегии развития организации на основе высоких технологий в инновационной среде / Л. К. Климович, Д. Г. Кожевников // Молодежь и наука [Электронный ресурс] : сб. науч. ст. XII междунар. форума молодых ученых, Гомель, 19 мая 2023 г. / Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; под науч. ред. Н. В. Кузнецова ; редкол. : С. Н. Лебедева [и др.]. – Гомель : БГЭУ, 2023. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
4. **Костенко, Е. П.** История менеджмента : учеб. / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д : ЮФУ, 2015. – 606 с.
5. **Алифанова, Д. Р.** Зарубежный опыт мотивации персонала / Д. Р. Алифанова // Актуальные проблемы менеджмента и маркетинга в сфере внешнеэкономической деятельности : материалы межвузовской науч. конф. студ. и аспирантов, Москва, 1–30 апр. 2017 г. / Всерос. акад. внеш. торговли М-ва экон. развития Рос. Федерации. – М., 2017. – С. 12–15.