

## **МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

*К.А. Лукаш, А.В. Гордич, 1 курс*

*Научный руководитель – Ю.О. Тихоновская, преподаватель-стажер*

*Полесский государственный университет*

Мотивация труда – значимый вопрос для каждой организации. Любой человек, работающий где бы то ни было желает получать поощрение за свои старания, особенно если его работа приносит результат, и он тратит на её много сил и времени. Именно система мотивации труда оказывает влияние на эффективность работы трудового коллектива или же напротив -приводит предприятие к банкротству. Важность трудовых ресурсов значительно увеличилась в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая оценка, востребованность качества продукции изменили требования к работнику, увеличилось значение творческого подхода к работе и высокого профессионализма. Это повлекло значительные изменения в методах и социально-психологических вопросах управления персоналом в организациях.

Раскроем мотивационный подход в обеспечении эффективной работы персонала на предприятии и рассмотрим основные элементы процесса мотивации с уклоном на необходимость развития

составляющих мотивационного механизма стимулирования работников. Проблема мотивации имеет особое значение применительно как к специалистам, так и к руководителям. Работа управления связана с постоянным анализом происходящих явлений, принятие решений, это мыслительная деятельность по своей природе. Для повышения рентабельности предприятия руководителю приходится решать структурные и мотивационные задачи: заботиться о рациональном делении обязанностей между подчиненными с целью выполнения конкретных проектов; модернизировать систему стимулирования и мотивации подчиненных для успешного осуществления нужных целей. Большинство предприятий имеют сложности, связанные с увеличением эффективности управления персоналом, а от этих показателей во многом зависит будущее не только этих организаций, но и в общем состоянии государственной экономики. Сегодня мотивация для людей является одной из самых актуальных проблем труда. Мотивацию можно представить как процесс активизации (внутренняя мотивация) и создание стремлений (внешняя мотивация) к продуктивному результату. Мотивированный персонал - это залог успеха и поэтапного движения компании для реализации ее целей и упрочения положения на рынке. Стратегический подход к мотивации подчиненных опирается на всесторонний учет принципов психологии мотивационного процесса индивидуальной и групповой деятельности. Важно учесть тот факт, что работники полагаются на комплексную оценку стимулирования поощрением, в которой оплата за проделанный труд играет значимую роль, но не единственную роль. Управляющий должен не только воплощать в себе справедливость, создавая атмосферу равенства, но и четко понимать, считают ли подчиненные, что поощрение рождается на равноправной и справедливой основе. Имеется несколько общих стимулов, влияющих на работоспособность:

- денежный заработок; премии; вознаграждение; благодарность за сверхурочную работу; признание достижений;
- уважение в коллективе; самоутверждение; чувство принадлежности к коллективу; сотрудничество;
- приятная рабочая атмосфера; дружеские отношения на работе;
- похвала; возможность внесения предложений; уверенности в своей работе;
- гибкий график; возможность работы на дому; независимость;
- командировки/необязательность командировок и поездок;
- возможность обучаться новым навыкам;
- творческая атмосфера;
- стабильный процесс работы;
- доверие со стороны начальства.

Стимул – главенствующая часть управления человеческими ресурсами, который можно считать внешним побуждением к работе, это значит, что стимулы превращают потребности в интересы и мотивы, а значит являются своеобразным двигателем производства. Стимулирование работников может происходить следующим образом:

- материальное стимулирование
- разработка и реализация мер моральной мотивации к труду;
- Создание комфортабельных условий, привнесение интереса к труду, эстетичности трудового процесса и трудовых операций;
- гарант занятости, перспектив карьеры, возможностей личностного роста и развития;
- управление целями деятельности, демонстрация важности выполняемой работы.

Эффект трудовых ресурсов реализуется только в тех случаях, когда работники имеют интерес к конечному итогу выполняемой работы. Следовательно, управление ресурсами труда в организации должно иметь уклон на осуществление главных функций стимуляции методом образования таких мер влияния и создания такой мотивирующей атмосферы, которые благоприятствуют высокому уровню заинтересованности работников в итоговых результатах работы. Для начального подготовительного этапа можно выделить управленческие и информационные показатели оценки эффективности трудовых ресурсов. В главный этап объединены блоки, обеспечивающие разностороннюю оценку эффективности использования ресурсов труда, мотивации и выработка на их основе обобщенной системы показателей эффективности использования трудовых ресурсов. На итоговом этапе происходит обобщение выводов, выявление резервных решений и разработка мероприятий для улучшения эффективности трудовых ресурсов предприятия.

Подведем итог, на сегодняшний день стимулирования труда и мотивации одна из основ системы управления персоналом. Образование этой системы специфично в зависимости от направления

отраслевой деятельности предприятия, социальных, экономических и политических условий каждого конкретного государства. При этом имеется необходимость в комплексном подходе к образованию и характеристике результативности системы мотивации и стимулирования работы персонала с целью увеличения конкурентоспособности любой организации.

#### **Список использованных источников**

1. Оришев А.Б. Социологические теории управления: ретроспективный анализ // Бизнес и дизайнревью. 2016. – Т.1. –№2(2). – С.5.
2. Официальный сайт Элитариум центр дистанционного образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.elitarium.ru>. – Дата доступа: 15.03.2019
3. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Комарова Н. // Человек и труд. – 1997. – №10. – С 12-15;