

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА – ПУТЬ К ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*А.С. Щербак, 1 курс*

*Научный руководитель – А.С. Кривецкая, ассистент, м.э.н.*

*Полесский государственный университет*

Сегодня люди заинтересованы расти и саморазвиваться, в первую очередь, как личность. Существует множество тренингов, курсов, мероприятий по прокачке своего интеллекта и усвоения чего-то нового, неординарного для себя.

При выборе профессии основными факторами для человека являются доход, карьерный рост, условия работы. Если один из этих моментов не удовлетворяет индивида, то, очевидно, он откажется от этой работы и будет искать что-то другое. Но если же все устраивает, то причина ухода сотрудников выявляется в другом - в мотивации. У человека должна быть установка, что он не просто отработал смену и ушел поскорее домой, а что это принесет ему доход, даст ценный опыт и продвинет предприятие, то есть принесет колоссальную пользу всем.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности, придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [1, с. 133].

Важно выбрать ту профессию, которая приносит удовольствие. Но если так не произошло, то нужно стимулировать сотрудников к достижению успеха/целей/ выполнению задач организации. В данном случае речь идет о нематериальной мотивации, так как это просто и доступно для любого предприятия.

Как ранее упоминалось, одним из ключевых факторов при выборе профессии являются условия для работы. В качестве простой мотивации можно предложить интересную зону для отдыха, чтобы это было максимально комфортно для сотрудников. Или, если это является большой затратой для предприятия, начать с малого: общий досуг через каждые 2 - 3 часа. Один из рациональных

вариантов - это совместные игры. Например, руководитель рассказывает про какой-либо бизнес и ставит задачу решить ту или иную проблему, которая возникла в ходе деятельности данной фирмы. Коллективу дается 10 - 15 минут на обсуждение. После решения таких небольших ситуаций коллектив сближается, так как он работает в команде, развивается воображение по дальнейшему развитию организации, что положительно отражается на деятельности предприятия в целом, и перерыв проходит максимально с пользой, но при минимальных затратах. Ведь если сидеть на одном месте весь рабочий день, то продуктивность падает, а это хорошая возможность отвлечься.

На собеседовании целесообразно задавать сотруднику подобного рода вопросы, чтобы понять, нужна ли ему мотивация:

1. Как бы Вы хотели проводить свой досуг на работе?
2. Как выглядел бы Ваш рабочий день?
3. Вы бы предпочли провести небольшой перерыв в компании или за пределами ее?

В собеседовании важно понять не только подходит ли предприятию этот человек, а еще понять, что нужно человеку и чего он ожидает от этой компании [2].

Прежде чем вести разговор о мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала, необходимо определить цели этих процессов. Здесь сталкиваются интересы двух сторон – работодателя и работника. Для работодателя целью является экономическая эффективность организации, достижение определенных результатов, в основном финансовых. Для работника – достижение определенных социальных и значимых для него благ.

Также важно найти особый подход к каждому сотруднику, поскольку все люди разные и варианты мотивации для всех отличаются. В качестве поднятия продуктивности может быть похвала сотрудника, что поспособствует дальнейшей успешной работе.

Человек выполняет разные роли в организации, такие как: лидер, генератор идей, реализатор, объективный критик, организатор, снабженец, душа коллектива, контролер. Соответственно, те, кто играет данные роли, имеют определенный характер или задатки. Поэтому и подход будет разным. Кого-то для хорошо проделанной работы нужно направить через творчество, а кому-то, наоборот, важны краткость и целостность.

Для того, чтобы добиться конкретных итогов и вывести компанию на новый уровень, менеджеру нужно мотивировать собственных подчиненных на высококачественную работу, собственно, что нередко считается трудным для выполнения. Одним из более популярных проблем сотрудников считается лень и безынициативность. Мотивировать этих служащих довольно непросто. И все же, квалифицированный менеджер должен справиться с этой задачей. Для этого всего, нужно узнать, почему человек трудится без отдачи. Вполне вероятно, его не интересует план, который стремится реализовать руководство предприятия или же его мысли заняты иным: трудности в семье, экономическое неблагополучие, будущий отпуск, проблемы в коллективе и др., собственно, это считается отвлекающим моментом и содействует понижению интереса.

После выявления проблемы следует понять, как действовать и мотивировать сотрудника. Какие методы применить и не потерять ценного кадра [3].

На самом деле, существует множество вариантов мотивации. Здесь все зависит от руководителя и его способности к коммуникациям и сплоченности персонала.

Стив Джобс цитировал: «Если вы не увлечены по-настоящему своей идеей, никто не последует за вами». Поэтому руководителю важно «гореть» своей идеей и «зажигать» свой персонал для повышения эффективности деятельности всего предприятия [4].

Таким образом, мотивация является одним из важнейших средств достижения эффективности абсолютно любой деятельности. Используя различные методы стимулирования, можно добиться полной отдачи от всех, кто включен в данную организацию.

#### **Список использованных источников**

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2016. – 656 с.

2. HRTIME.RU — первая биржа HR-заказов, ведущий в Рунете отраслевой сервис по подбору персонала, заказов для рекрутеров-фрилансеров, hr и бизнес-тренеров [Электронный ресурс] / Воропаева, С. Нематериальная мотивация: как обойтись без искусственных экосистем. – Режим доступа: <https://hrtime.ru/material/nematerialnaia-motivatsiia-kak-oboytis-bez-iskusstvennykh-ekosistem-38165/> – Дата доступа: 20.03.2022.

3. Электронный периодический научный журнал SCI-ARTICLE.RU [Электронный ресурс] / Ямщикова, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – Режим доступа: <https://sci-article.ru/stat.php?i=1433232187> - Дата доступа: 20.03.2022.

4. SecurityLab.ru – информационный портал по безопасности [Электронный ресурс] / Пискунов, И. Управление и мотивация в команде: уроки Стива Джобса. – Режим доступа: [https://www.securitylab.ru/blog/personal/Informacionnaya\\_bezopasnost\\_v\\_detalyah/340064.php](https://www.securitylab.ru/blog/personal/Informacionnaya_bezopasnost_v_detalyah/340064.php) - Дата доступа: 20.03.2022.