

УДК 331.101.3:658

**МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Карпенко Анастасия Ивановна, младший научный сотрудник
Институт экономики Национальной академии наук Беларуси**

Karpenko Anastasia Ivanovna, Junior Researcher
Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus,
nastasya.karpenko.1999@mail.ru

Аннотация. Мотивация на рабочем месте является важнейшей темой в современном деловом мире, поскольку это сила, которая управляет всей организацией и влияет на ее производительность. Если сотрудники положительно мотивированы, это значительно повышает как их эффективность, так и эффективность для достижения организационных целей.

Ключевые слова: Мотивация, организация, работоспособность, производительность, сотрудники, эффективность.

Система мотивации подразумевает постановку целей, соответствующих индивидуальным потребностям работников и желаниям и, таким образом, способствующих действиям, необходимым для достижения этих целей.

Целью мотивационных стратегий на предприятии является выработка определенного подхода, направленного на создание и развитие процедур, которые обеспечивают высокую продуктивность выполнения обязанностей сотрудниками (Рисунок).



Рисунок – Мотивационные побуждения к повышению работоспособности персонала

Примечание – Источник: [Собственная разработка автора на основе [1]]

Каждый руководитель хочет видеть в своем подчинении трудолюбивых, ответственных и исполнительных работников. Но чтобы работник выполнял свои обязанности продуктивно, нужно его заинтересовать, т.е. мотивировать. Мотивация необходима для эффективного выполнения принятых решений и намеченных работ [1].

А так как каждый человек индивидуален, со своими качествами, потребностями, психотипом и т.п., то и мотивирование на предприятии должно быть неоднородным и ориентированным на желания и мнения сотрудников, (Таблица).

В настоящее время мотивация профессионального развития персонала является одним из основных средств залога эффективного использования ресурсов, организации действующего кадрового резерва. Основная цель процесса мотивирования заключается в получении максимального результата от эксплуатации имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет увеличить общую результативность и прибыльность деятельности современной производственной системы [2; 3].

Таблица – Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников

Внутренние факторы	Внешние факторы		
	Поддерживающие факторы	Мотивирующие факторы	Демотивирующие факторы
наличие нравственных принципов	деньги	признание	грубость со стороны руководства
предпочтения (интересы, склонности)	способ управления, организационная культура	карьерный и личностный рост	организационный хаос
собственные возможности	инструменты для работы	предоставление ответственной работы	отсутствие понимания в коллективе и с руководством
собственное состояние на данный момент	безопасность, надежность и удовлетворенность трудом	доверенные полномочия	недостаток ответственности и полномочий в работе

Примечание – Источник: [Собственная разработка автора на основе [2]]

Мотивация – это основа трудового потенциала сотрудника и, таким образом, является одним из важных факторов эффективности труда. Значение мотивирования колоссальное. Данные стимулы к работе являются помощником сотруднику в его деятельности. Стремление и желание осознанно решать поставленные задачи с целью получения заслуженного поощрения. В настоящее время многие организации применяют именно такой стимул к работе, т.к. такая мотивация с наибольшим эффектом работает на благо предприятия.

В условиях рынка возрастает роль работника как личности. В связи с этим модифицируется пропорция стимулов и потребностей, на которые влияет стимулирование персонала.

Таким образом, эффективность мотивационных мероприятий в организации достигается обеспечением управляющей подсистемой максимизации уровня организации работы и управления, а также стимулированием персонала к саморазвитию для реализации дальнейшего профессионального роста.

Список использованных источников

1. Ахмедов А.Э., Ахмедова О.И. Сравнительный анализ организации оплаты труда работников в зарубежной и отечественной практике // Территория науки. 2014. Т 5. № 5. С. 88-91.
2. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Современные методы управления персоналом в условиях нестабильности внешней среды // Территория науки. 2014. Т 5. № 5. С. 138-141.
3. Шаталов М.А., Мешкова Т.Р. Учет и анализ использования трудовых ресурсов в системе менеджмента организации // Территория науки. 2014. № 3. С. 84-91.