

## **ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Е.С. Матвейчук, А.С. Щербак, 2 курс**  
Научный руководитель – **А.В. Копытовских, к.т.н., доцент**  
**Полесский государственный университет**

В современном мире каждая компания любого масштаба и на любом рынке стремится получить конкурентные преимущества, чтобы эффективно реализовать производительность и стать лидером. Для достижения этого предприятия должны четко ставить свои цели и понимать, как добиться этого с использованием доступных ресурсов без вреда для окружающей среды.

Под персоналом подразумеваются все сотрудники предприятия, а также все люди, занятые в организации. В состав персонала могут входить также собственники предприятия, если они выполняют какие-либо производственные или управленческие функции. В общем понятии, персонал – это все сотрудники, которые принимают непосредственное участие в деятельности и достижении его целей [1].

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 [2].

Рассмотрим основные факторы, которые оказывают влияние на процесс управления мотивацией работников.

Неочевидность мотивов поведения человека. Можно только предполагать и догадываться о мотивах, которые влияют на человека. Необходимо длительное время наблюдать за работником, чтобы выяснить ведущие мотивы, которые руководят поведением человека.

Изменчивость мотивационных процессов. Содержание и характер мотивационного процесса зависят от того, какие потребности у сотрудника. Однако эти потребности находятся в сложном динамическом взаимодействии. В зависимости от конкретной ситуации потребности человека изменяются, что может привести к непредсказуемой реакции работников на мотивирующее воздействие со стороны руководителя.

Различие мотивационных структур работников. Сила мотивов, их устойчивость, структурированность уникальные для каждого человека и по-разному влияют на его поведение. То, что эффективно для мотивации одних людей, оказывается неэффективным для других.

Наличие множества путей и способов удовлетворения отдельной потребности человека. Взаимозависимость работ в организациях, недостаточная информированность о результатах работы сотрудников, частые перемены в служебных обязанностях вследствие совершенствования технологии.

Во многих организациях люди, их потребности, мотивы, интересы находятся не на первом месте у руководства. Для них у менеджеров часто не остается времени.

Подводя итог, нужно подчеркнуть, что мотивация является значимым, необходимым и весьма важным фактором развития высокоэффективной экономики. Руководители современных предприятий должны ясно представлять, что без эффективной мотивационной системы нельзя организовать рабочий коллектив, задействовать в полной мере человеческий ресурс и потенциал каждого сотрудника, так как только такому коллективу под силу воплощать поставленные задачи предприятия.

Цель мотивации – использовать все кадровые резервы и трудовые ресурсы. Сотрудники, работающие в любой сфере бизнеса, являются одним из его самых важных активов. Поэтому важно, чтобы они всегда работали с оптимальной эффективностью.

Как уже известно, мотивация бывает материальная и нематериальная. Для эффективной работы предприятия важно использовать этот инструмент в полной мере.

К примеру, рассмотрим опыт стимулирования сотрудников в ОАО «Савушкин продукт».

Компания «Савушкин продукт» – лидер молочной отрасли Беларуси, один из крупнейших производителей натуральной молочной продукции в Восточноевропейского региона, входит в первую тройку крупнейших молочных компаний СНГ.

Производство осуществляется на 7 площадках, расположенных в Березе, Иваново, Ивацевичах, Пинске, Столине, Барановичах и Орше. Производственные площадки сертифицированы в соответствии с высшими мировыми и национальными стандартами: СТБ ISO 9001 – 2015, ISO 14001, OHSAS 18001 и FSSC 22000. Около 60% производимой продукции «Савушкин продукт» направляется на экспорт. Экспортный рынок – более 30 стран мира. Среди них: Россия, КНР, Казахстан, Азербайджан, Япония, Филиппины, Иордания, Сингапур, США, страны ЕС и др. [3].

К материальным источникам мотивации персонала относится заработная плата и дополнительные выплаты за наставничество и обучение. Сюда же входят программы обучения, культурно-массового и медицинского обслуживания, позволяющие получить профессиональную самореализацию, корпоративное обучение, а также оплачиваемую аренду спортзалов и дорожек для посещения бассейна.

Нематериальная мотивация включает стимулирование, регулирующее поведение работника на основе общественного признания; трудовое или организационное стимулирование; стимулирование свободным временем. Работники компании постоянно принимают активное участие в туристических слетах и спартакиадах, ежегодно проводятся «Дни здоровья» для различных подразделений и филиалов компании. Продолжительность рабочего времени установлена не более 40 часов в неделю, применяются гибкие режимы работы и суммированный учет рабочего времени с полной отработкой установленного законом годового баланса. Предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 24 календарных дней, дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда из расчета 4 или 7 календарных дней [4].

Анализ опыта мотивации персонала показал, что основным способом мотивации является оплата труда (материальное стимулирование). Но также компании следят за формированием корпоративной культуры и предоставления сотрудникам социально-психологических благ.

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 [2].

Таким образом, мотивация важна как для отдельного человека, так и для организации. Для человека мотивация - это важнейший элемент, побуждающий человека к достижению своих личных целей. В рамках организации мотивация является важной для повышения удовлетворенности сотрудников. Кроме того, мотивация побуждает человека расширять свои знания, исследовать и раскрывать все свои возможности и потенциал. Соответственно, с организационной точки зрения мотивация ведет к эффективному отношению к труду, быстрой адаптации к изменениям и большей креативности.

#### **Список использованной литературы**

1. Научный журнал. Вестник евразийской науки [Электронный ресурс] / М.А. Карасев, Персонал организации: понятие, структура и методы управления. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/personal-organizatsii-ponyatie-struktura-i-metody-upravleniya>. Дата доступа: 28.03.2023.
2. Мотивация персонала – путь к эффективной работе предприятия [Электронный ресурс] / А.С. Щербак // Научный потенциал молодежи – будущему Беларуси : материалы XVI международной молодежной научно-практической конференции. Режим доступа: [https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/25868/1/Motivatsiia\\_personala.pdf](https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/25868/1/Motivatsiia_personala.pdf). Дата доступа: 28.03.2023.
3. Официальный сайт. ОАО «Савушкин продукт – холдинг Санта» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://santaholding.com/sfery-deyatelnosti/savushkin-produkt/>. Дата доступа: 29.03.2023.
4. Стимулирование трудовой деятельности персонала на примере ОАО «Савушкин продукт» [Электронный ресурс] / К.Р. Зуенок. Режим доступа: <https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/10859/1/17.pdf>. Дата доступа: 29.03.2023.