

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.В. Михнюк, Е.Н. Гурина, 2 курс

Научный руководитель – Ю.О. Тихоновская, магистр экон.наук

Полесский государственный университет

Мотивация персонала – это комплекс мер, ориентированных на улучшение производительности и продуктивности работников. Стимулирование сотрудников обуславливается в действиях руководства, направленных на вовлечение и удержание интересных предприятию кадров, с целью получения максимальной отдачи от их труда.

Эффективное стимулирование сотрудников – это не обыденная задача, для решения которой следует отмечать множество факторов: реальный объем выполняемой работы, факты целевого и нецелевого использования рабочего времени, ожидания человека от пребывания на занимаемой должности. Используя современные системы учета рабочего времени, можно проанализировать истинный вклад в процветание предприятия каждого из сотрудников, подобрав к нему индивидуальный подход, который приведет к заметному росту продуктивности.

Мотивация функционирующего на предприятии персонала – это значимый способ увеличить общую производительность труда, она является основным направлением кадровой политики всех результативных организаций. При умело построенной системе мотивации даже самый ленивый работник способен продемонстрировать хорошие результаты [1].

Внедрение мотивационной системы должно реализовываться планомерно и поэтапно. Главное – заручиться поддержкой персонала посредством их информирования, не отступая от начатого при появлении трудностей:

1. Необходимо обозначить четкие цели, осуществимые путем внедрения системы мотивации.
2. Далее необходимо сформировать группу из компетентных специалистов, которая будет заниматься внедрением системы мотивации, отслеживая ее результаты.
3. Рабочая группа проектирует и утверждает план по внедрению мотивационной системы
4. Важнейший этап: разработка запланированных программ поощрения с их отражением в документации предприятия. Выбираются те типы мотивации работников, которые будут использоваться на конкретном предприятии.
5. Введение программ поощрения в жизнь предприятия.
6. Необходимое фиксирование результатов и внесение необходимых правок.

Чтобы подобрать правильную систему мотивации было проведено анкетирование, позволяющее определить факторы, которыми работники не довольны и определить их потребность в совершенствовании кадровой политики в данной области.

Таблица – Удовлетворенность респондентов различными сторонами своей работы

Показатели	Удовлетворены	Затруднились ответить	Не удовлетворены
1.Размер заработка	69,5%	2%	28,5%
2.Режим работы	75%	7,5%	17,5%
3.Социальные льготы	2,5%	7%	90,5%
4.Самостоятельность в работе	69%	15%	16%
5.Возможность продвижения по службе	18%	17%	65%
6.Санитарно-гигиенические условия	63%	20,5%	16,5%
7.Отношения с коллегами	20%	14%	66%
8. Отношения с непосредственным руководителем	70,5%	15,5%	14%

Примечание – Источник: Собственная разработка на основании полученных данных

Анализ проведенного анкетирования показал следующие результаты: работники в целом удовлетворены своей жизнью и работой в целом. Подтверждая общепризнанное мнение работники

полагают, что заработная плата в довольно большой степени побуждает результативно работать, а удовлетворенность величиной зарплаток однако не слишком высока.

Как и любой процесс мотивация состоит из своих элементов. К базовым можно отнести — потребность, мотив и цель.

Потребность — это состояние человека, вызванное чувством нужды в объекте, необходимое для его нормального существования. Потребность является одной из основных движущих сил, благодаря которым человек приобретает смысл и становится целеустремленным.

Мотив — это побуждение человека к тому или иному виду активности, направленный на результат.

Цель — конечный результат, к обладанию которого стремится человек [2].

Общая схема мотивационного процесса, отражающая его многоступенчатость, цикличность и взаимосвязь представлена на рисунок 1.



Рисунок 1. – Схема протекания мотивационного процесса

Примечание: Источник – Собственная разработка на основании [3]

Представленная выше схема является обобщённой, ведь действительный процесс мотивации является более сложным, многогранным и многозадачным механизмом. Любая активность человека вызвана именно мотивом, который подразумевается не постоянной единицей, а переменной, которая образовывается и зависит от многих факторов: социального положения, материального благополучия, общественного мнения, способности, образования и других, поэтому прогнозирование поведения членов коллектива довольно затруднительно.

На вопрос: «Какой из видов мотивации вас заинтересует в первую очередь?» респонденты ответили следующим образом (рисунок 2).

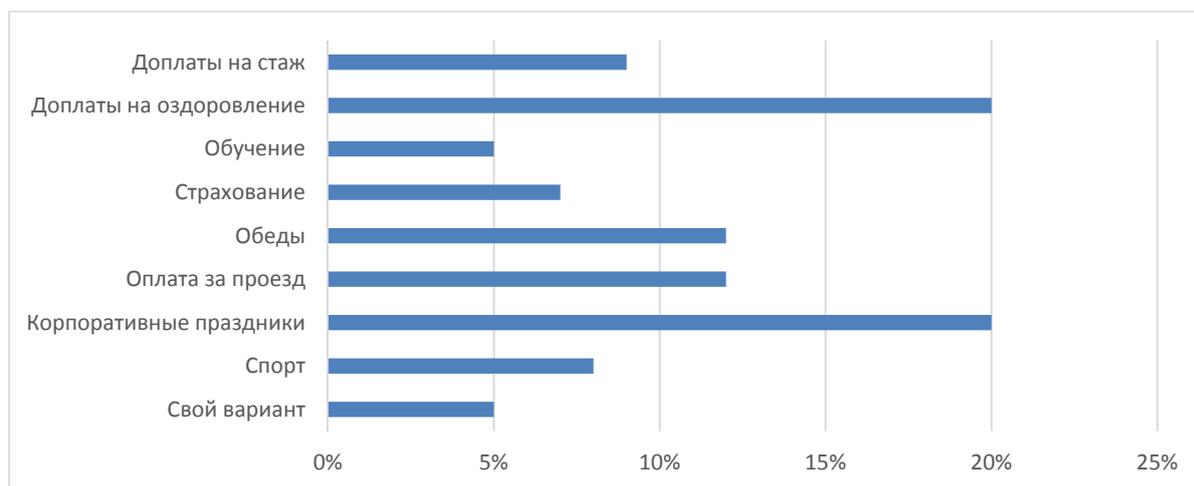


Рисунок 2. – Схема протекания мотивационного процесса

Примечание – Источник – Собственная разработка на основании полученных данных

Из всего выше изложенного можно сделать один главный вывод: любая система мотивации должна быть признана сотрудниками справедливой, иначе она не будет эффективна.

В настоящее время добиться успеха, обесценивая проблему мотивации персонала, нельзя. Проведение программ стимулирования труда постоянно требует больших затрат, но результат, кото-

рый они могут принести, намного больше. Ведь именно сотрудники являются основным ресурсом компании. Эффективность их работы определяет результат деятельности организации. Достичь максимальной отдачи можно только тогда, когда выгоду от труда работника имеет и компания, и она сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности.

Список использованных источников

1. Учебное пособие / Под общ.ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
2. М. А. Реньш. Организационная психология. Учебное пособие. – Екатеринбург, 2009.
3. М. Мескон, М. Альберт, Ф Хедоури. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999.