

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА МОТИВАЦИЮ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

П.С. Уварова, Т.И. Иванова, А.В. Копытовских

Полесский государственный университет,

uvarovapolin@gmail.com, ivanovatatiana2003@outlook.com, kopytovskih.a@polessy.by

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые аспекты организации труда и ее влияние на мотивацию сотрудников. Рассматриваются роль менеджера в процессе управления организацией труда и его возможности в процессе мотивации сотрудников путем организации их работы определенным образом.

Ключевые слова: организация труда, мотивация, безопасность труда, условия труда, рабочее место, организационная культура

Организация труда представляет собой систему рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов [1, с. 11].

Организация труда для сотрудников предприятия играет важную роль, так как грамотная расстановка людей в процессе производства, разделение труда и создание наилучших условий для выполнения работы создают благоприятные условия для функционирования любого производства. Сотрудники – ключевые ресурсы любой организации, они двигатель прогресса и нововведений. Если для них будут созданы все условия для нормального функционирования, то и результат будет очевиден.

Мотивация – комплекс мероприятий по стимулированию деятельности человека или коллектива, направленный на достижение индивидуальных или общих целей организации [2, с. 57].

На мотивацию труда работников оказывает огромное влияние множество факторов, поэтому менеджеры, занимающиеся организацией труда, а также руководители охватывают большой поток информации, который включает в себя особенности как каждого сотрудника в отдельности, так и целого отдела, цеха, предприятия. Роль менеджера в этом случае собрать воедино все отдельные элементы организации труда и достичь при этом такой заинтересованности сотрудников в работе, которая бы позволила достичь целей предприятия.

Менеджер, который занимается организацией труда, устанавливает технически обоснованные нормы труда, занимается расстановкой рабочих мест, которая должна благоприятно повлиять на среду в коллективе, согласовывает деятельность всех структурных подразделений при установлении строгих количественных пропорций трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства, устанавливает рациональное использование фонда заработной платы, а также совершенствует организационную структуру управления на предприятии.

Основными составляющими рациональной организации труда на предприятии являются:

1. Делегирование полномочий – процесс передачи определенных функций руководителя лицу, которое может взять на себя ответственность за их исполнение.
2. Распределение полномочий – процесс распределения различных функций и задач между сотрудниками.
3. Создание безопасных условий труда и организация рабочего места – создание такой рабочей среды, которая не оказывает негативного влияния на здоровье и работоспособность сотрудников.
4. Построение или принятие организационной структуры – построение или принятие подходящей для конкретного предприятия схемы его подразделений и распределения ответственности между ними.
5. Формирование или принятие организационной культуры – формирование или принятие ценностей, норм, правил, традиций и особенностей поведения в организации [3].

Часто руководители перегружают себя монотонной работой, ограничивая при этом возможности для профессионального развития своих сотрудников и отнимая у себя время, которое могло бы быть использовано для решения наиболее важных и сложных задач, которые в идеале должны выполнять только они.

Руководители могут сталкиваться с препятствием в виде необходимости объяснять своим сотрудникам, как выполнять порученную работу, прежде чем делегировать полномочия. Однако, на деле, одно подробное объяснение занимает гораздо меньше времени, чем постоянное выполнение рутинных задач самим руководителем. Более того, руководитель не всегда может быть компетентным в области таких задач, но из-за страха передать ответственность другому, продолжает выполнять их сам. Поэтому стоит создать такую доверительную среду в организационной структуре, которая позволит распределить обязанности между теми участниками, которые обладают необходимой информацией для решения предоставленных задач.

Эффективное управление организацией труда имеет значительные положительные последствия для работы сотрудников и общего функционирования организации. Оно способствует увеличению мотивации работников, что ведет к повышению их производительности. Когда сотрудники чувствуют поддержку и видят, что их труд ценится и приносит результаты, они более преданы своей работе и более мотивированы в достижении поставленных целей.

Помимо этого, эффективное управление организацией труда способствует снижению текучести кадров. Когда работники ощущают, что работа организована грамотно и им предоставляются оптимальные условия для работы, а их таланты и навыки эффективно используются, они больше склонны оставаться в компании и продолжать свой профессиональный рост. Это позволяет предприятию сохранять ценных сотрудников, что в свою очередь уменьшает затраты, связанные с наймом и обучением новых сотрудников.

В зависимости от того, какие условия труда предоставляются на предприятии, мотивация может быть как положительной, так и негативной. Условия безопасности на рабочем месте влияют на работника с психической и физиологической стороны. Если работник чувствует себя некомфортно, чувствует угрозу жизни или вероятность получения травм, он не сможет должным образом сосредоточиться на выполнении своих обязанностей. С другой стороны, если работник чувствует себя в безопасности и комфортно на рабочем месте, он будет более мотивирован и продуктивен. Рабочее пространство также должно быть удобным и функциональным, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно и могли эффективно выполнять свои задачи. Это включает в себя организацию рабочего места, доступ к необходимым инструментам и оборудованию, а также наличие эргономичной мебели.

Одним из методов мотивации путем организации труда является предоставление сотрудникам возможности самостоятельно регулировать свой рабочий график. Это позволяет им лучше балансировать работу и личную жизнь, что положительно сказывается на их удовлетворенности. Однако, важно помнить, что предоставление сотрудникам гибкой рабочей среды не должно приводить к снижению эффективности работы или нарушению корпоративных стандартов.

Следующим методом является открытое и честное общение с сотрудниками о целях компании и их роли в достижении этих целей помогает им чувствовать себя вовлеченными и мотивированными. Справедливое распределение ответственности и вознаграждений также способствует повышению мотивации и продуктивности работников.

Регулярная обратная связь о результатах работы сотрудника помогает ему видеть свой прогресс и достижения, что повышает мотивацию. Оценка результатов работы также позволяет сотрудникам понять, насколько хорошо они справляются со своими задачами и как их работа влияет на общий успех компании.

Таким образом, эффективная организация труда играет ключевую роль в повышении мотивации и удовлетворенности работников. Создание благоприятных условий для работы, обеспечение прозрачности и справедливости, предоставление возможностей для обучения и развития, а также вовлечение сотрудников в принятие решений – все это способствует созданию мотивирующей и удовлетворяющей рабочей среды.

Список использованных источников

1. Пашуто В. П. Организация, нормирования и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2005. - 320 с.
2. Менеджмент : учебное пособие / О. В. Мамай, А. Г. Волконская, Н. Н. Галенко [и др.]. – Самара : СамГАУ, 2022. – 149 с.

3. Влияние организации труда на мотивацию персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-organizatsii-truda-na-motivatsiyu-personala/viewer>. – Дата доступа: 05.12.2023.