

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

А.С. Щербак, 3 курс

Научный руководитель – С.А. Демьянов, старший преподаватель
Полесский государственный университет

Важной составляющей в системе управления персоналом является мотивация сотрудников предприятия. Предприятие ставит перед собой цель максимального вовлечения работников в его деятельность. Современным менеджерам ежедневно приходится иметь дело с задачами разного уровня сложности, однако следует выделить ключевую их задачу: повышение эффективности работы персонала предприятия. Залогом успешного функционирования любого предприятия является мотивированный персонал. Функцию мотиваторов, в данном случае, выполняют факторы, побуждающие сотрудника к повышению производительности труда: признание заслуг сотрудника, предоставление сотрудникам самостоятельности в принятии решений и карьерный рост [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, с.133].

Существуют следующие методы мотивационной роли в обществе:

- экономические;
- психологические;
- нагрузочные;
- устранения негативных стимулов;
- дисциплина и целеполагание.

Выбор конкретного мотивационного инструмента на предприятии определяется наличием ресурсов и условий для применения концепции управления персоналом предприятия.

Сущность системы стратегического управления предприятия состоит в обеспечении максимально гибкой реализации долгосрочной стратегии для обеспечения успеха в конкуренции в условиях постоянно меняющейся внешней среды и разработке конкретных путей для превращения этой стратегии в текущие производственно-хозяйственные планы, программы и проекты. В такой ситуации ключевым элементом, напрямую влияющими на финансовый результат деятельности организации, является персонал. Сотрудник, заинтересованный в выполнении задания, которое приносит компании определенную полезность, и работник, делающий свою работу посредственно, не принесут одинаковый результат [3].

В современном мире 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 ва-

риантов – 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 предприятия, что положительно отражается на деятельности предприятия в целом, и перерыв проходит с максимальной пользой и при минимальных затратах [4].

Самым удачным вариантом на практике, несомненно, является использование комбинации нескольких мотивационных методов. «Рычаг воздействия» можно обнаружить через потребности каждого сотрудника, потому что деятельность каждого человека направлена на удовлетворение их потребностей. Человеческие потребности мы можем рассматривать по классификации А. Маслоу в следующем порядке: «во-первых, учитываются физиологические потребности; во-вторых, потребности в безопасности и охране; в-третьих – общение, принадлежность к социальной группе; далее – потребность в уважении и признании; и, наконец, потребность в самовыражении».

Удовлетворение всех потребностей в идеале, конечно, отчасти недостижимо, но есть стимул стремиться каждой организации мотивировать своих сотрудников воздействуя на важнейшие конкретно для работника моменты.

Список использованных источников

1. Сосновы А. П., Ратников П. В. Методы и средства мотивации персонала. М. : КноРус, 2012.
2. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 6-е изд., перераб. И доп. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2016. – 656 с.
3. Стратегическое управление предприятием(организацией). Учебное пособие / Н.А. Сушко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lib.kgmtu.ru/wp-content/uploads/magistratura/ekonomika-ekonomicheskaya-bezopasnost/strategicheskoe-upravlenie-predpriyatiem-organizaciej/5404.pdf>.
4. Мотивация персонала – путь к эффективной работе предприятия / А.С. Щербак [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/25868/1/Motivatsiia_personala.pdf. Дата доступа