

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

*В.В. Горбач, М.В. Зусько, 3 курс
Научный руководитель – А.В. Копытовских, доцент, к.т.н.
Полесский государственный университет*

Готовность и желание человека выполнять свою работу является одним из ключевых факторов успеха деятельности организации. Вследствие изменения содержания труда в условиях научно–технического прогресса, широкой автоматизации производства, в результате повышения уровня образования и социальных ожиданий сотрудников значение мотивации в управлении персоналом еще более возросло. Сегодня для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те сотрудники, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов.

Сегодня предприятиям предоставлено право самостоятельно разрабатывать и внедрять мотивационные системы, эффективность функционирования которых во многом определяется принципами их построения, тем, насколько полно они учитывают различные внешние по отношению к предприятию и внутренние условия использования того или иного мотива [1].

Актуальность темы обусловлена тем, что остро встала проблема эффективности производства, конкурентоспособности организаций. Решающим фактором эффективности является персонал организаций. Инвестиции в человеческий капитал признаны самыми эффективными. Однако они становятся таковыми при одном решающем условии – если персонал мотивирован, если он заинтересован в получении новых знаний и умении воплощать их в новой технике и технологии, товарах и услугах.

В связи с этим перед управленцами и менеджерами по персоналу стоит актуальная задача – найти пути повышения мотивации труда персонала организаций. Для ее решения необходима глубокая научная проработка проблем мотивации труда персонала в условиях рыночных отношениях с тем, чтобы предложить организациям научно обоснованные рекомендации и методики по построению системы мотивации.

Высокий уровень системы мотивации на ЧУП «Копыльский Кооппром» является стратегическим показателем, обеспечивающим эффективность производства.

Достаточная обеспеченность предприятия работниками, обладающими необходимыми навыками и знаниями, их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объемов производства продукции и повышения эффективности производств. Организация и управление производством нацелены на то, чтобы добиться такого соединения рабочей силы материальными ресурсами, при котором обеспечивается наивысшая эффективность [2].

Чтобы разработать и внедрить эффективную систему мотивации, необходимо реализовать несколько этапов: провести диагностику мотивационной среды компании, выявить степень удовлетворенности выполняемой работой у сотрудников, разработать сегментированную систему мотивации, в которой комплексно применять материальные и моральные средства мотивации, а также регулярно проводить мониторинг и коррекцию мотивационной системы.

Итак, для того, чтобы выяснить какие же факторы наиболее мотивируют работников к трудовой деятельности был проведен опрос для работников предприятия.

Таблица – Результаты проведенного опроса

№	Название мотива	Количество человек	%
1	Возможность карьерного роста	12	40
2	Гибкий рабочий график	5	17
3	Материальная мотивация сотрудников	27	90
4	Психологическая атмосфера в коллективе	11	37
5	Надежность, конкурентоспособность предприятия	8	27

6	Уважение со стороны руководства	6	20
7	Условия труда, комфорт	23	77
8	Интересная деятельность	7	23

Примечание – Источник: собственная разработка

Отметим тот факт, что большинство опрошенных, выбравших «материальную мотивацию сотрудников» и «условия труда, комфорт» это рядовые работники. Сотрудники более высокой должности, такие как менеджер, инженер, начальник производства выбирают «возможность карьерного роста», только потом материальное вознаграждение.

Итак, в результате проведенного анкетирования, выяснилось, что на разных уровнях управления важными являются разные факторы мотивации. Для рядовых работников это финансовые вознаграждения, условия труда, комфорт. Для работников более высокой должности это возможность карьерного роста, психологическая атмосфера в коллективе. В итоге, делаем вывод, что для каждого уровня управления нужен свой подход.

Для эффективного управления деятельностью трудового коллектива необходимо иметь рациональную систему мотивации, для создания которой необходимы следующие предпосылки:

- работники должны быть способны к высококачественному выполнению работ и уверены в получении за это материального вознаграждения;
- денежная форма поощрения обладает определенной ценностью и воспринимается работником в качестве стимула;
- работа допускает возможность варьировать уровень ее исполнения, что позволяет увязать вознаграждения и произошедшее в работе изменение;
- процесс оценки прост для восприятия и справедлив.

Основные способы улучшения мотивации труда на ЧУП «Копыльский Кооппром» включают в себя следующие направления: материальное стимулирование, совершенствование организации труда и неденежное стимулирование.

Мотивация работников не должна ограничиваться только мерами материального вознаграждения. Она должна быть направлена на совершенствование личности работника, формирование в нем заинтересованности в успехе организации в целом, и должно включать в себя также другие формы, такие как: социальные льготы, моральные поощрения, гуманитарные стимулы к труду и т.д.

Таким образом, высокий уровень системы мотивации труда работников способствует увеличению эффективности производства, что в последующем ведет за собой получение прибыли. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия.

Список использованных источников

1. Борсук, В. П. «Мотивация работников: типичные ошибки и их последствия» / В. П. Борсук// Экономика. Финансы. Управление. – 2013. – №6 (90) июнь – 83 с.
2. Бачурин, И. В. «Принципы мотивации»/Бачурин И.В.// Информационно–образовательный портал Ханадеевой Е.А. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.hanadeeva.ru/interesno/prinsipii_motivatsii/index.html. – Дата доступа: 10.03.2014.