

О ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Л.М. Специан, кандидат экономических наук, доцент;

Т.Ф. Милова, кандидат философских наук, доцент

(Российский государственный социальный университет, г. Минск)

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед предприятиями и организациями встает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособлявая все стороны деятельности к меняющейся ситуации.

Проблема мотивации труда является одной из наиболее актуальных тем в современном менеджменте. Для достижения своих целей и задач организации недостаточно создать современную технологию производства товаров и услуг, набрать квалифицированные кадры и разработать эффективную структуру их взаимодействия. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, работал эффективно, с интересом, полностью отдаваясь рабочей деятельности.

Трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. В основе человеческого поведения лежат потребности.

Потребность – нужда в чем-либо или в ком-либо. Человек испытывает потребность, когда он ощущает физиологически или психологически недостаток чего-либо. Потребности невозможно наблюдать – можно наблюдать только поведение людей. Потребности служат мотивом к действию. Когда потребность ощущается человеком, она пробуждает в нем состояние устремленности. Побуждение – это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность. Оно является поведенческим проявлением потребности и сконцентрировано на достижении цели. Цель в этом смысле – это нечто, что осознается как средство удовлетворения потребности. Когда человек достигает такой цели, его потребность оказывается удовлетворенной, частично удовлетворенной или неудовлетворенной.

В настоящее время происходит снижение трудовой мотивации под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов, что, в свою очередь, обуславливает снижение социальной активности.

Причины снижения трудовой мотивации состоят, во-первых, в том, что для основной массы работающих трудовая деятельность в сфере материального производства перестала быть полноценным источником основных жизненных потребностей. Во-вторых, ухудшаются условия трудовой деятельности. В-третьих, происходят резкие изменения в духовных и интеллектуальных потребностях. Значительное имущественное расслоение населения, обусловленное в основном не различиями в качестве и количестве труда, а криминальной деятельностью, также значительно снижает мотивацию трудовой деятельности и обуславливает ее снижение.

Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его внутреннюю цель и далее в его внутренний план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и организации.

Повышение эффективности трудовой мотивации предполагает решение следующих задач.

Привлечение персонала в организацию. Организации конкурируют между собой на рынке труда за привлечение человеческих ресурсов, которые им необходимы для достижения стратегических задач. В этом смысле система мотивации должна быть конкурентоспособной применительно к той категории работников, которые требуются организации.

Сохранение сотрудников в организации и обеспечение их лояльности. Когда вознаграждение в организации не соответствует тому, что предлагает рынок, сотрудники могут начать покидать ее. Чтобы избежать потери сотрудников, на профессиональное обучение и развитие которых организация затратила определенные средства и которые являются ценным ресурсом, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы мотивации.

Стимулирование производительного поведения. Вознаграждение должно ориентировать работников на те действия, которые необходимы для организации. Производительность, творчество, опыт, преданность философии организации должны поощряться через систему мотивации.

Контроль над издержками на рабочую силу. Продуманная система мотивации позволяет организации контролировать и эффективно управлять затратами на рабочую силу, обеспечивая при этом наличие требуемых сотрудников.

Административная эффективность и простота. Система мотивации должна быть хорошо понятна каждому сотруднику и проста для администрирования, т. е. не требовать значительных материальных и трудовых ресурсов для обеспечения ее бесперебойного функционирования.