

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В КОМПАНИИ

М. Е. КАНАСЕВИЧ

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь
kanasevich@sbmt.by

Приоритетными задачами любого бизнеса выступают: создание уникального, востребованного продукта и получение максимальной прибыли. Выполнение данных задач – зона ответственности персонала компании. Для максимально быстрого и эффективного достижения намеченных целей руководители компаний должны воздействовать на персонал различными организационными и управленческими инструментами, включая систему мотивации, которая при грамотном подходе позволяет при небольших воздействиях достигать значительных результатов.

Каждый руководитель стремится к тому, чтобы персонал работал более эффективно, качественно и результативно. Высокий профессионализм, командный дух, чувство приобщенности к чему-то важному и значимому, желание персонала выполнять свою работу качественно и в срок – ключевые факторы успеха бизнеса. Изучение теорий мотивации убеждает, что механическое принуждение к труду не может дать высокого положительного результата. Побудить человека к действию можно только посредством воздействия на его мотивацию, а разработать действенный механизм мотивации персонала можно, лишь зная то, что движет человеком, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, из чего сформированы его ценности. Повысить эффективность, качество и результативность труда можно через познание структуры мотивов и потребностей персонала, через конкретные мероприятия по подчеркиванию значимости работника руководителем и по стимулированию на высокие результаты и качество труда, через улучшение информационной структуры, структуры принятия решений посредством написания алгоритмов и скриптов, организацию действенного механизма мотивации труда персонала в организации.

Анализ значения внешней среды для мотивации показал полную неэффективность традиционных систем мотивации. Это свидетельствует о том, что старые системы работают слабо, а новые еще в процессе формирования. Такие выводы дают основание говорить о кризисе мотивации на современном этапе и необходимости создания нового подхода к развитию и удовлетворению у работников высших потребностей.

Не стоит вовсе отказываться от двухфакторной теории Ф. Герцберга, теории ожидания В. Врума или от процессуальных теорий мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера и др. Стоит чуть дополнить их и задать новый вектор.

Очевидным становится то, что в случае стратегического планирования внутренняя мотивация сегодня имеет большую эффективность, чем внешняя. Внешняя мотивация, а также условные стимулы (если..., то...) работают в случае решения простых, быстрых задач.

Практически все алгоритмируемые задачи сегодня автоматизированы. Это значит, что человек все больше сталкивается с задачами, решение которых не лежит на поверхности, а требует креативного подхода и анализа опыта.

В настоящее время бихевиористская система мотивации, основанная, как правило, только на материальном вознаграждении (или наказании), способна нанести вред как сотрудникам, так и компании. Ни одна перспективная и сложная задача, решение которой не очевидно, не будет выполнена эффективно, имея под собой только материальную мотивацию. В данном случае материальный стимул притупит мысль и помешает творчеству.

Сегодня сотрудник нуждается в саморазвитии, стремлении к совершенствованию, профессиональном росте и независимости. Дайте ему это и зафиксируйте результаты.

Речь идет о ситуации, когда базовые потребности уже реализованы.

Очевиден разрыв между знаниями науки и действиями в бизнесе. XXI в. диктует новые правила и новые подходы в системе мотивации персонала. Эти подходы основаны на внутренней мотивации, на стремлении создавать нечто значимое, быть частью чего-то важного. Особенно в период кризиса не стоит в вопросах мотивации следовать устаревшим непроверенным схемам.

Высокая производительность и работоспособность там, где лидер. А мотивация лидера – это не про биологические потребности и не про поощрения и наказания, это про огромное стремление управлять своей жизнью, расширять и развивать свои способности, жить жизнью, где есть цель. Знать ее и идти к ней. Добиваться большего, рассчитывая на свои навыки и умения, понимая, что вся ответственность и все возможности внутри.