

## МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

**Е.В. Соколовская**

*(Белорусский государственный технологический университет, г. Минск)*

Одной из ключевых проблем управления в XXI веке называют проблему совершенствования управления персоналом предприятия и его мотивацию как основополагающий аспект системы управления персоналом в целом. Современные концепции управления персоналом основываются на признании возрастающей роли личности работника, на знании его мотивационных установок, умении их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Мотивация является одной из основных функций современного менеджмента, направленной на повышение эффективности труда персонала организации.

Хотя проблема мотивации всегда занимала центральное место в управлении персоналом, ее научное и практическое решение и сегодня не соответствует требованиям времени. По мнению автора В.П. Пугачева [1, 6] это объясняется не только сложностью самого процесса мотивации, но и непрерывными изменениями, которые со временем происходят с человеком, с производством и управлением. Мотивация персонала на каждом конкретном предприятии требует своего, во многом специфического подхода к работникам, поскольку именно люди становятся главным стратегическим ресурсом организации и во многом определяют эффективность его деятельности. Это предполагает не только знание и использование общих – национальных, региональных, демографических и других – макрогрупповых закономерностей побуждения к труду и проявлению организационной активности, но и внимательный учет особенностей данной организации, ее сотрудников, ресурсов, ситуации на рынке труда.

В ходе развития общества значение мотивации персонала в обеспечении эффективности деятельности компаний и любых других организаций возрастает. Это связано с изменением содержания труда в результате автоматизации и информатизации производства, повышением уровня образования и социальных ожиданий сотрудников, глобализацией рынка и обострением конкуренции, развитием личности, мотивационной сферы работника, его потребностей, ценностей и интересов.

Автор М. Мескон [2, 27] определяет мотивацию как совокупность мотивов, связанных и обусловленных смыслообразующим направлением деятельности, внутренняя детерминанта поведения, определяющая его общую направленность.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив организации в форме побудительных мотивов к эффективному труду, через общественные воздействия, коллективные и индивидуальные поощрительные меры. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления организацией.

Сущность мотивации заключается в том, что персонал фирмы выполняет работу в соответствии с делегированными ему правами и установленными обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями [3, 17].

С одной стороны, мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. С другой стороны, мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Мотивация трудовой деятельности рассматривается как процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами организации и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых субъектом управления для повышения эффективности труда работников.

На трудовую мотивацию влияют различные стимулы: система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда, отношения в семье, коллективе, признание со стороны окружающих и карьерные соображения, творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и постоянный риск [4, 26].

Заработная плата, выплачиваемая работнику за результаты его труда, является мощным стимулирующим фактором в системе управления персоналом. Поэтому ее совершенствование должно постоянно находиться в центре внимания руководителя. В настоящее время большинство организаций и предприятий используют традиционные виды оплаты труда. Однако предприятия, которые серьезно занимаются вопросами повышения мотивационных установок своих сотрудников, должны применять и прогрессивные системы, которые более полно учитывают участие работников в совместном труде, такие как оплата по результативности труда коллектива или группы, оплата по эффективности труда, а также применение различных льгот, которые учитывают специфику труда конкретных работников. Это позволит повысить заинтересованность и удовлетворенность трудом самих работников и эффективность деятельности организации в целом.

## Литература

1. Пугачев, В.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / В.П. Пугачев; под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: Гадарика, 2008. – 413 с.
2. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 361 с.
3. Шапиро, С.А. Управление человеческими ресурсами / С.А. Шапиро. – М.: Гросс Медиа, 2005. – 304 с.
4. Базылева, М.Н. Мотивация труда: сущность, теории, модели: учеб. пособие / М.Н. Базылева. – Минск: БГЭУ, 2000. – 112 с.