Литература

1. World Investment Report 2011: Non-equity modes of international production and development. — New York and Geneva: United Nations, UNCTAD, 2011. — 251 p.

2. Национальная академия наук // Государственное научное учреждение «Институт экономики НАН Беларуси» // Новые подходы к государственному регулированию экономики в условиях формирования ЕЭП: устранение диспропорций и предотвращение угроз экономическому развитию [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://economics.basnet.by/files/Analit_10.pdf — Дата доступа: 17.03.2013.

Мотивация трудовой деятельности персонала

Симонова З. А., студ. II к. ИБМТ БГУ,
науч. рук. Глушаков В. Е., доц.

У каждого человека есть потребности, которые пробуждают в нем состояние устремленности удовлетворить их. Состояние недостатка в чем-либо является поведенческим проявлением потребности и сконцентрировано на достижении цели. Исходя из изложенного, можно дать следующее определение термина «мотивация».

Мотивация — динамическая система взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека [1].

В современном бизнесе, где стремительно меняются требования к работе и само содержание работы, система мотивации должна быть, во-первых, гибкой, во-вторых, соответствовать сложности и важности работы сотрудника и, в-третьих, стимулировать самореализацию каждого сотрудника.

Заставить кого-то что-нибудь полюбить или захотеть чем-то заниматься — чрезвычайно сложно. Поэтому многие руководители, осознавая, что не могут так глубоко повлиять на своих подчиненных, оставляют вопрос внутренней мотивации на совести специалистов по найму. Тем не менее, в долгосрочной перспективе даже самые изощренные многоступенчатые методы отбора кандидатов не решают проблемы внутренней мотивации, потому что она имеет свойство испаряться.

Вот лишь некоторые из возможных факторов демотивации, которые оказывают ключевое влияние [2]:

Таблица

Фактор	Рекомендации по избеганию ошибок
Нарушение негласного контракта	Максимум реалистичной информации в процессе отбора. Формирование реалистичных ожиданий
Неиспользование каких-либо навыков сотрудника, которые он сам ценит	Временные, проектные задачи, пусть отнимающие немного времени, но они дадут сотруднику понять, что вы цените все его многогранные умения
Игнорирование идей и инициативы	Прислушиваться к идеям и предложениям. Даже если они не настолько гениальны, чтобы стоило их воплощать, из них часто можно что-то почерпнуть. Всегда объясняйте, почему идея не подходит для реализации
Отсутствие чувства причастности к компании	Привлекать сотрудников к общекорпоративным мероприятиям, регулярно информировать их о происходящем в компании
Отсутствие ощущения достижения, не видно результатов, нет личного и профессионального роста	Для сотрудников «рутинной» сферы создавать время от времени проекты — краткосрочные задачи. Это разбавит рутины и позволит им чему-нибудь поучиться
Отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства и коллег	Поощрять сотрудников за отличное выполнение работы, возможно, не всегда финансово, но зато всегда — словесным одобрением и поддержкой
Отсутствие изменений в статусе сотрудника	Целесообразно использовать различные приемы изменения статуса без изменения должности, например, руководство временным проектом

На сегодняшний момент выделяют пять основных направлений улучшения мотивации труда [3]:

1) материальное стимулирование;
2) повышение качества рабочей силы;
3) улучшение организации труда;
4) вовлечение персонала в процесс управления;
5) неденежное стимулирование.

Материальное стимулирование — это одна из самых эффективных и распространенных форм мотивации персонала. Это один из так называемых рычагов воздействия на определенного работника при осуществлении моти-

вирования. Такое стимулирование происходит с помощью системы оплаты труда, премий, надбавок и т. д. Сюда же можно отнести возможность персонала участвовать в капитале предприятия и распределении прибыли при прямом участии в управлении организацией посредством покупки работником акций предприятия.

Улучшение качества организации труда заключается в постановке целей, расширении трудовых функций, использовании гибких графиков выполнения заданий, улучшении условий труда. Правильно поставленная цель может служить мотивирующим фактором для работника предприятия.

Неденежное стимулирование — оклад, проценты, бонусы, подарки, вручение наград, грамот, вымпелов, размещение фотографий на Доске почета, публичные поощрения — вот те инструменты, на которые менеджеры всех уровней возлагают свои надежды. И нередко этот вид стимулирования дает свои успехи.

В каждой команде существуют лидеры, «отверженные» и наиболее влиятельные члены. Этот факт, как и многие другие факторы, могут стать мотивом для самосовершенствования, помогают раскрыться и достичь определенных успехов, чтобы стать лидером в этой команде и соответствовать ее высокому статусу.

Существуют и такие виды мотивации, как мотивация отношениями и мотивация через учебу. В первом случае, в меру лояльное и доверительное отношение руководителя к сотруднику позволяет последнему чувствовать свою необходимость и ответственность, что, в свою очередь, является мотиватором для успешного выполнения работы. Во втором случае, мотивацией может служить то, что по окончании обучения (повышения квалификации, переподготовки) откроются новые возможности для удовлетворения потребностей и амбиций.

Сегодня невозможно эффективно управлять организацией, не добившись вовлеченности всего персонала, которая, в свою очередь, недостижима без мотивации. Наступает время людей, способных не только к мотивации со стороны руководителей, но и в большей степени к самомотивации в динамично меняющемся мире. Нужно лишь найти правильный внутренний фактор, к которому и будет стремиться человек.

Литература

1. Глушаков, В. Е. Основы менеджмента и организационное поведение. «Белый Ветер», 2012.

2. Андреева, Т., Юртайкин, Е. Почему опадают яблоки или внутренняя демотивация персонала // Top Manager № 22, 2002.

3. Дружинина, З. Г. Менеджмент.