

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СВОБОДНОГО И ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

О. Птахина (ГИУСТ БГУ)

Научный руководитель:

кандидат экон. наук, доцент М.Л. Зеленкевич

Основой любой организации являются люди. Задача менеджеров состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать потенциал своих работников, ведь от их эффективного труда зависит успех компании. Для свободной, творческой, плодотворной деятельности необходимо мотивировать человека, побудить к действию.

Теории и методы мотивации, разработанные и применяющиеся в странах, добившихся значительных успехов в экономическом развитии, далеко не всегда подходят для нашей страны, поэтому их следует тщательно изучать, адаптировать к местным условиям, прежде чем внедрять в конкретных условиях.

Экспериментально установлено, что существует определенный оптимум (оптимальный уровень) мотивации, при котором деятельность выполняется лучше всего (для данного человека, в конкретной ситуации). Последующее увеличение мотивации приведет не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Такую зависимость называют законом Йеркса-Додсона.

При закладке основ современных концепций мотивации наибольшее значение имеют работы А. Маслоу, Ф. Герцберга и Д. МакКлелланда.

В нашей стране простой вопрос: «Как Вы мотивируете своих сотрудников?» ставит в тупик значительное число руководителей. Ответы же оставшихся сводятся, как правило, к рассуждениям о пакете прямых и косвенных выплат. Это свидетельствует о слабом развитии на белорусских предприятиях такой важнейшей функции менеджмента, как мотивация.

Исследование международного агента по подбору персонала *Kelly Services* под незатейливым названием «Насколько европейцы счастливы на работе?» охватило большинство европейских стран, а общее число опрошенных превысило 14 тыс. человек. Самыми счастливыми оказались жители скандинавских стран – 68 % опрошенных довольны или очень довольны своей работой. Затем следуют Франция (61 %), Италия и Швейцария (по 53 %), Россия и Германия (по 50 %), Великобритания (47 %), Испания (46 %), Голландия (45 %) и Бельгия (35 %).

Исследование показало, что больше всего белорусов волнует возможность обучения и профессионального роста на рабочем месте. Ведь повышение квалификации непосредственно влечет за собой повышение стоимости человека на рынке труда. Большинство респондентов (62 %) недовольны качеством обучения, предлагаемого компанией-работодателем, и почти столько же (61 %) хотели бы чаще и шире использовать наработанные навыки и умения на практике.

Сотрудник приходит в компанию уже имея определенную мотивацию. Минимизировать количество людей, для которых важны только деньги, – задача процедуры подбора персонала. Значение денег как компенсации стоимости знаний, навыков и умений сотрудника очень велико. Если компания не будет адекватно и справедливо оплачивать работу сотрудника, то демотивация практически неизбежна.

Чтобы разработать и внедрить эффективную систему мотивации, нужно реализовать три этапа: провести диагностику мотивационной среды компании, разработать сегментированную систему мотивации, в которой комплексно применять материальные и моральные средства мотивации, регулярно проводить мониторинг и коррекцию мотивационной системы.