

достаточно правдивую и непротиворечивую среду-для-человека, организованную согласно образу жизни хозяев дома.

Литература

1. *Гидион З.* Пространство, время, архитектура / Сокр. Пер. с нем М.В. Леонене, И.Л. Черня. Москва: Стройиздат, 1984. 455 с.
2. *Гольдштейн А. Ф.* Фрэнк Ллойд Райт. Москва: Стройиздат, 1973. 136 с.
3. *Едике Ю.* История современной архитектуры. Москва: Искусство, 1972. 246 с.
4. Мастера архитектуры об архитектуре / Москва: Искусство, 1972. 504 с.
5. *Мумфорд Л.* От бревенчатого дома до небоскреба. Очерк истории американской архитектуры / Л. Мумфорд. Москва: Издательство всесоюзной академии архитектуры, 1936. 205 с.
6. *Фрэмpton К.* Современная архитектура: критический взгляд на историю развития / К. Фрэмpton. Москва: Стройиздат, 1990. 533 с.
7. *Manson G. C.* Frank Lloyd Wright to 1910 / G. C. Manson. NY: Van nostrand reinhold, 1958. 227 p.
8. Modern architecture. Princeton Monographs in Art and Archaeology. Princeton, 1931. 72 p.
9. *Pevsner N.* A History of Building Types. London: Thames and Hudson, 1976, 1997. 340 p.

МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. А. Дроздова

В последнее время произошли большие перемены в управлении бизнесом. На долгосрочный успех компании влияет в первую очередь так называемый «человеческий фактор». Главное в работе любой организации – квалифицированный и хорошо организованный персонал. Невозможно эффективно управлять организацией, если персонал не полностью вовлечен в работу, то есть, не мотивирован. От качества работы каждого отдельного сотрудника напрямую зависит успех организации. Задача грамотного руководителя состоит в создании таких условий, где его подчиненные могли бы с максимальной отдачей и эффективностью реализовывать свои навыки, повышая тем самым производительность труда. Чтобы облегчить эту задачу, следует задуматься над тем, что же такое мотивация?

Мотивация – побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности [1, с. 160].

Мотивация труда – это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей [2].

Главная цель формирования и функционирования системы мотивации труда персонала – обеспечение достижения целей организации посредством привлечения и сохранения профессионального подготовленного персонала, и прежде всего путем эффективной, сильной и устойчивой мотивации, формируемой на основе комплексного стимулирования, являющегося предметом интереса для всех групп персонала организации. В первую очередь это означает вознаграждение людей в соответствии с их ценностью для организации, измеренной посредством их текущего и потенциального вклада в результаты организации. Это также означает признание того, что люди имеют свои потребности и цели и что организация может развиваться только в том случае, если вознаграждение и заложенные в его основу стимулы будут соответствовать социальным, психологическим и профессиональным характеристикам персонала организация [3, с. 319].

В отечественной специфике ведения бизнеса мотивации предпочитается стремление к получению сиюминутной выгоды в виде прибыли. А потому в белорусских организациях уделяется мало внимания внедрению мотивационных концепций управления. Причин на то несколько: устаревшая система ведения бизнеса, нежелание совершать "лишние" затраты, отсутствие необходимых специалистов, а порой и недальновидность владельцев компании.

Большинство руководителей видят в мотивации лишь материальную сторону поощрения сотрудников. Однако стоит отметить, что наибольшей эффективности мотивация достигает не столько при внешнем воздействии на поведение человека, сколько при согласовании его душевного настроения с работой всей организации.

Следует помнить, что мотивация оказывает влияние на успех работника в организации лишь в том случае, когда цели и работа организации совпадают со стремлением работника к личному развитию и непрерывному повышению квалификации.

Желание сделать карьеру и повысить свой статус исходит из стремления человека планировать и укреплять свои жизненные позиции. Такой мотив связан с честолюбием человека, чувством собственного достоинства, желанием доказать другим людям собственную значимость, стремление к уважению со стороны окружающих. Он является одним из ключевых мотивационных факторов, на который может оказывать влия-

ние руководитель с целью побуждения работника к интенсивной работе и саморазвитию.

При отсутствии перспектив карьерного роста и адекватной оценки качества работы, возможности полной реализации собственной компетенции, а также участия в интересных проектах, сотрудник может задуматься над поиском другого места работы. Дабы не допустить этого, следует заняться разработкой специальных программ, суть которых сводится к повышению заинтересованности сотрудников в текущей деятельности организации. Под этим могут подразумеваться нематериальные способы вознаграждения за хорошую работу, которые не сводятся к непосредственной денежной оплате труда.

Способов нематериального вознаграждения сотрудников может быть бесчисленное множество. Так что каждая фирма имеет возможность сама выстроить собственную систему нематериальной мотивации. К таким способам, например, относятся социальные льготы, при которых компания тратит средства на такие вещи для своих сотрудников, как медицинская страховка, бесплатное питание и проезд, дополнение к пенсионному обеспечению и прочее. Другой возможностью нематериальной мотивации, требующей определенных вложений со стороны организации, могут выступать корпоративные мероприятия. Однако не все упирается к затратам – нематериальным стимулом мотивации может стать и простая похвала сотрудника в присутствии его коллег, награждение и выдача грамот, размещение на доске почета и т.п.

Однако следует отметить, что нематериальные стимулы по-разному воздействуют на разных сотрудников. А потому необходимо разработать систему индивидуального подхода к мотивации персонала. Прежде всего следует определить жизненные цели того или иного сотрудника.

Следовательно, менеджер может стать высококлассным специалистом, если будет учитывать все факторы мотивации своих сотрудников, благодаря чему компания станет успешной.

Литература

1. *Клочков А. К.* КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. Москва: Эксмо, 2010. 160 с.
2. *Воропаева Т. А.* Мотивация труда как основа кадровой политики // Т. А. Воропаева // [Электронный ресурс]. 2011. Интернет-адрес: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2004/fem/voropaeva/diss/>.
3. *Кибанов А. Я.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: ИНФРА-М, 2009. 319 с.