

Мотивация персонала предприятия

Веретенников О.Г.

Белорусский национальный технический университет

Не секрет, пассивность и равнодушие персонала связаны с недостаточной психологической компетентностью самих руководителей, недооценивающих важности мотивирования подчиненных. Существует афоризм, согласно которому успешность работы организации является производением способностей и мотивации ее сотрудников.

Профессиональный энтузиазм исполнителей зависит от трех моментов: 1). Уверенность (либо неуверенность) работника в том, что его активность приведет к запланированному рабочему результату; 2). Степень уверенности, что достигнутые им успехи не останутся незамеченными, а будут оценены и вознаграждены руководством. 3). Ценность в глазах работника самого ожидаемого поощрения. Исходя из этой модели нетрудно выделить основные причины демотивации. Специалисты будут работать "спустя рукава" в той мере, в которой они испытывают неуверенность в возможности достичь заданных результатов, сомневаются, что их успешность будет отмечена и вознаграждена, и наконец, низко оценивают привлекательность ожидаемого "приза".

Действенными "лекарствами" против неуверенности исполнителей в своей компетентности являются специально организованная система наставничества (предполагающая прикрепление к новичкам опытных коллег-наставников), а также обучение. Наставничество и тренинги не только предоставляют работникам эффективные модели делового поведения, но и активно стимулируют их на использование новых навыков в своей дальнейшей работе. Уверенность способствует успеху, а прошедший успех закрепляет и усиливает профессиональную уверенность. Одним из наиболее устойчивых внутренних стимулов выступает "мотивация компетентности" - стремление максимально реализовать свои способности и квалификацию, непрерывно повышать уровень профессионализма.