

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Студентка группы 113061-12 Скребец Н.И.

Ст. преп. Минько М.В.

Белорусский национальный технический университет

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Для Беларуси проблема мотивации - актуальная задача, которая стоит на повестке дня у большинства организаций.

Целью трудовой мотивации, её мотивационного механизма является повышение индивидуальной, групповой и организационной результативности, как в текущий момент, так и в долгосрочной перспективе. Способность мотивировать относится к ключевым компетенциям руководителя, заставляя его искать новые современные подходы и методы воздействия на персонал, изучать причины, побуждающих людей работать в интересах организации, используя весь свой потенциал. А профессиональный потенциал работника при высокой мотивации реализуется достаточно полно (70 – 80 процентов), в то время как при низкой мотивации – в лучшем случае на 20 – 30 процентов. В процессе формирования механизма мотивации происходит усвоение социальных ценностей, норм и правил поведения, выработка специфических ценностных ориентации и установок в сфере труда. На уровне ценностного и практического сознания определяется тип мотивации. Для выявления направлений совершенствования мотивации и стимулирования работников более целесообразной является модальная типология. В соответствии с ней выделяются три типа мотивации: I тип — работники, ориентированные преимущественно на содержательность и общественную значимость труда; II тип — работники, преимущественно ориентированные на оплату труда и статусные ценности; III тип — работники, у которых значимость разных ценностей сбалансирована. Исходя из возможностей использования методов материального либо нематериального стимулирования, менеджеры должны разрабатывать систему мотиваторов, учитывая специфику коллектива, индивидуальные особенности каждого сотрудника, специфику данной сферы деятельности. Такой подход – один из главных резервов повышения эффективности управления. Для разработки индивидуального подхода к каждому конкретному сотруднику необходимо: изучить потребности; определить рычаги мотивации; совместить систему мотивации работника с общей мотивационной системой организации; отследить и проанализировать результат; сделать выводы и корректировки.