

### Список источников:

1. Бондарь, А.В. Экономическая теория: учебное пособие / А.В. Бондарь. - 2-е изд. - Минск: БГЭУ, 2014. – 179 с.
2. Министерство финансов Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство финансов РБ. – 2000 - 2015. – Режим доступа: <http://www.minfin.gov.by/ru/>. – Дата доступа: 25.09.2015.

УДК 331.101.3

## **ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ**

Дума Н.Д., студентка 3 курса

Научный руководитель – Васюченко Л.П., к.э.н.

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Беларусь

На сегодняшний день мотивация персонала занимает центральное место в системе управления персоналом организации, так как именно она по существу выступает причиной поведения сотрудников. От того насколько мотивированы сотрудники, зависит их ориентация на цели организации, желание их достигать, обеспечивать необходимый результат. А это, в свою очередь, является основой для эффективной работы организации в целом [1].

Сущность мотивации заключается в том, чтобы, ориентируясь на систему потребностей работников, обеспечить полное и эффективное использование их трудового потенциала для скорейшего достижения целей организации. Изменить отношение людей к труду в законодательном порядке нельзя, его можно только ускорить, если трезво оценивать конкретную ситуацию и учитывать причины, ее породившие.

Руководители всегда осознают, что необходимо побуждать сотрудников работать на организацию, но при этом считают, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. В некоторых случаях такая политика бывает успешной, хотя по существу она не верна. Люди, трудящиеся в современных организациях, обычно гораздо более образованны и обеспечены, чем в прошлом, поэтому мотивы их трудовой деятельности более

сложны и трудны для воздействия. Эффективность мотивации, как и другие проблемы в управленческой деятельности, всегда связана с конкретной ситуацией.

Проблема мотивации остается и по сей день одной из ведущих проблем психологии, экономики, менеджмента.

Современные теории мотивации доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних ученых, действия человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий. Существует много теорий мотивации. В их основе лежит специфическая картина человека [2].

Мотивационный процесс может быть представлен в виде следующих последовательных стадий: осознание работником своих потребностей как системы предпочтения; выбор наилучшего способа получения определенного вида вознаграждения; принятие решения о его реализации; осуществление действия; получение вознаграждения; удовлетворение потребности.

Стержнем управления на основе мотивации будет воздействие определенным образом на интересы участников трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности.

Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица [3].

Сегодня многие предприятия, в частности в нашей стране, практически забыли про мотивацию труда, не придают ей большого значения, поэтому то и люди не высказывают желаний трудиться, используя все свои возможности, что на деле отражается в потерях от брака, просроченных сроках сдачи объектов и т.д.

Для улучшения работы предприятия обязаны прибегать к различным способам мотивации: материальное стимулирование; улучшение качества рабочей силы; совершенствование организации труда; вовлечение персонала в процесс управления; неденежное стимулирование.

Что касается конкретно белорусских предприятий, то особенность стимулирования труда здесь заключается в том, что из-за сложной экономической ситуации достаточно трудно использовать материальные формы мотивации. Поэтому особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию: представление творческой свободы, использование скользящего графика, неполная рабочая неделя, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома, предоставление работникам определенных скидок на изготавливаемую продукцию, обеспечение бесплатными путевками, или же оплата половины стоимости, выдача кредитов на покупку жилья, земельного участка, автомобиля, модернизация производства, улучшение условий труда и т.д.

Уделяя большое значение стимулированию труда предприятия могут повысить качество продукции, увеличить свою конкурентоспособность и эффективность своей деятельности.

#### Список литературы

1. Трудовая мотивация: проблемы, теория и практика: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/10836/>. – Дата доступа: 30.10.2015.
2. Анализ хозяйственной деятельности предприятий строительной отрасли. - Под ред. Г.П Самарина., С.Е. Дорошко. М., 2007.
3. Мотивация персонала в современной организации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ampby.org/2011/08/01/9521/> - Дата доступа: 30.10.2015.