

ные характеристики определяют, что внедрение эффективной системы мотивации требует фундаментальных изменений в повседневных моделях и процедурах организации, которые делают ее очень трудной для эффективного и повсеместного осуществления. Очевидно, что финансовое вознаграждение является ключевым мотиватором для сотрудников. В то же время, только монетарные методы не увеличивают производительность в течение длительного периода, а деньги существенно не улучшают производительность. К счастью, есть другие нефинансовые факторы, которые оказывают положительное влияние на мотивацию, такие как вознаграждение, социальное признание и обратная связь по результатам. В целом, основными проблемами снижения эффективности системы мотивации предприятия являются:

- 1) пренебрежение влиянием безличных методов мотивации или использование их без денежной основы;
- 2) трудности в диверсификации мотивационных приемов среди разных групп персонала;
- 3) связь между мотивационными действиями и эффективностью организации не всегда ясна;
- 4) размытая или неверно сформулированная миссия;
- 5) неоднозначные цели и инструкции;
- 6) неопределенность реакции работника на технику мотивации;
- 7) неуверенность в лояльности и заинтересованности сотрудников;
- 8) трудности в оценке влияния мотивации на результаты деятельности организации.

**Заключение.** Подводя итог, нужно сказать, что персонал является наиболее ценным и эффективным ресурсом, доступным для предприятия. Таким образом, повышение эффективности работы сотрудников с помощью различных методов и техник мотивации является одним из наиболее прогрессивных способов обеспечения корпоративного преимущества и долгосрочного эффективного развития организации. Однако на белорусских предприятиях внедрение новых методик мотивации работников сталкивается с финансовыми проблемами: необходимостью полностью удовлетворить денежные потребности работников, посредством своевременной и достойной заработной платы, и необходимостью крупных капиталовложений в научные исследования и реорганизацию производств.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу – СПб : Питер, 2019. – 400 с.
2. Herzberg, F. One more time: How do you motivate employees? / F. Herzberg – Boston : Harvard Business Review, 1987. – 62 p.
3. Work and motivation / В. Врум – New York: Wiley, 1964. – 331 p.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/>.- Дата доступа: 15.03.2020

УДК 658.336

### МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

*Е. Ю. Синарова, студент группы 10508117 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – старший преподаватель В. А. Кудрявцев*

*Резюме – Мотивация и стимулирование труда персонала – важнейший элемент управления персоналом предприятия. Введение понятия «высокий сотрудник» – сотрудник, обладающий высокой квалификацией, требующий особой мотивации к работе является актуальным решением при создании эффективной системы мотивации и стимулирования персонала предприятия.*

*Summary – Motivation and stimulation of personnel work is the most important element of personnel management of the company. The introduction of the concept of “high employee” - a highly qualified employee that requires special motivation to work is an urgent solution when creating an effective system of motivation and incentive for the staff of the enterprise.*

**Введение.** Способность организаций выявлять, привлекать и удерживать высокопроизводительных людей стала решающим фактором в обеспечении конкурентного преимущества среди других. Иногда даже самым лучшим специалистам нужна дополнительная мотивация. Хорошие управляющие должны обладать этим навыком для успешного продвижения своей фирмы, создания своей фирме доверительного статуса и преданности сотрудников.

Мотивировать персонал, как явление появилось еще в древности. Примерно 2 тыс. лет до н э Хаммурапи (правитель Вавилона) на законодательном уровне для некоторых групп рабов установил заработную плату. Также этим пользовались такие правители как Навуходоносор 2 и персидский царь Кир.

Мотивационный менеджмент достиг своего пика в период появления капитализма. В 1776 году А. Смит писал "основой мотив деятельности человека являются экономический интерес, стремление к максимальной эконом выгоде, естественное желание улучшить собственное положение".

Несмотря на то, что повысить мотивацию сотрудников стремятся с древних времен, до сих пор единой формулы мотивации не существует. Требуется учитывать психологические особенности сотрудников, если для иных мотивация будет наказанием, то для других поощрением.

**Основная часть.** Существует ряд вариантов мотивации персонала:

- содержательные теории мотивации — они основываются на том, что есть внутренние потребности, которые вынуждают человека действовать;

- процессуальные теории мотивации — они исходят не только из потребностей, но и из восприятий и ожидания работника, связанных с данной ситуацией, а также последствий конкретного типа поведения (теории Маслоу, Герцберга, Мак-Клелланда) [1].

Высококвалифицированные работники являются людьми с огромным потенциалом. Такие люди быстро схватывают идею и выполняют ее надлежащим образом. У них хорошо получается мотивировать людей не только разговорами, но и своими поступками. Следовательно, именно такие люди возносят свои компании к небывалым высотам. Но такие сотрудники являются ценными не только для своей фирмы. Менеджеры других компаний начинают «охоту за головами». Из-за таких переходов сотрудников, компания несет убытки, т. к. появляется необходимость в дорогостоящем обучении новых рабочих. Однако, существует и другая проблема. Хорошие работники обычно уходят, потому что организации не знают, как их удержать. Фирмы должны учитывать, как такие люди относятся к важным мотивирующим факторам.

Деньги остаются важным фактором мотивации, но на практике «высокие сотрудники» склонны считать само собой разумеющимся, что они получают хорошую заработную плату и ищут мотивацию из других источников. Расширение возможностей является важной движущей силой для человека. Высококвалифицированный сотрудник будет стремиться чувствовать, что он или она «владеет» проектом в творческом смысле. Мудрые работодатели предлагают такую возможность.

Определение задач на работе является еще одним важным фактором мотивации для высоких исполнителей. Работники легко становятся демотивированными, если они чувствуют, что у их организации мало или нет реального ощущения и понимания того, куда она движется.

Должна быть обеспечена платформа для саморазвития. Хорошие сотрудники всегда стремятся развивать свои навыки в разных направлениях. Возможность предоставления времени для отдыха сотрудников — еще один важный способ для организаций сохранить высокие показатели. Работа должна быть разнообразной, и должно быть время для творческого мышления и освоения новых навыков. Предоставление тренера или наставника способствует тому, что организация быстро отслеживает развитие личности.

Прежде всего, высококвалифицированные сотрудники, особенно молодые, хотят чувствовать, что организация, в которой они работают, считает их особенными. Если они узнают, что компания не заинтересована в них, это уменьшит их азарт. Но если организация многое вкладывает в своих людей, она с большей вероятностью заслужит их лояльность и создаст сообщество талантливых и высокоэффективных сотрудников, которые будут беспокоить конкурентов [2].

**Заключение.** Таким образом из вышеперечисленного можно получить следующие выводы:

- мотивировать работников деньгами действительно на низкооплачиваемой должности и с низкоквалифицированным персоналом;

- чем выше доход и квалификация сотрудника, тем больше мотивационных решений должен принимать руководитель;

- для сотрудника, которого устраивает размер заработной платы нужно находить возможность проявления его творческих и креативных способностей. Ставить новые задачи, требующие задействования всего потенциала сотрудника. Если такие задачи не ставить, работник может уйти в другую компанию за новым «вызовом»;

- руководителю требуется учитывать пожелания сотрудников, чтобы компания развивалась. Поэтому нужно часто опрашивать сотрудников в компании для сбора и анализа имеющейся информации и принятия мер для улучшения общего результата работы;

- особым превосходством в борьбе за ценных сотрудников являются условия работы, для некоторых сотрудников будет ценна «компания-семья», а для других «работа — это работа без добавления личного».

Мотивация персонала — один из важнейших пунктов для успешного и стабильного развития компании. Грамотный руководитель должен уметь находить новые формы мотивации для своих сотрудников, если он не хочет искать новых сотрудников.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/28kZ6hekikA.html> — Дата доступа: 18.03.2020

2. Рекомендации руководителям [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://lib.sale/teoriya-upravleniya-besplatno/rekomendatsii-rukovoditelyam.html> — Дата доступа: 18.03.2020