

Студ. Н.В. Синькевич, А.Е. Кадушкина, А.В. Бельцова
Науч. рук. доц. А. Н. Никитенко
(кафедра физико-химических методов и обеспечения качества, БГТУ)

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Мотивация персонала является одним из ключевых факторов, который может помочь организации достичь своих целей и улучшить общую производительность. Мотивированные сотрудники более продуктивны, увлечены и вовлечены в свою работу, что приводит к повышению удовлетворенности работой и снижению текучести кадров.

В настоящее время управление персоналом рассматривается как одно из направлений в системе управленческой деятельности, призванной не столько учесть имеющийся особенности работников, сколько создать внутриорганизационные процессы формирования кадрового потенциала, его развития вместе с совершенствованием организации, согласно выбранным целям и принципам корпоративной политики.

Согласно требованиям СТБ ISO 9001–2015, высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность по отношению к системе менеджмента качества (далее – СМК) посредством привлечения, направления и поддержания персонала, который вносит вклад в результативность СМК. Немаловажную роль в этой связи для достижения устойчивого успеха организации принадлежит наделенному полномочиями и мотивированному персоналу, так как повышает способность организации создавать и предоставлять ценность.

Мотивация – структурное образование, включающее в себя мотивы и ситуационные факторы (специфика деятельности, сложность задачи, особенности стиля управления персоналом, влияние других людей).

От человеческих ресурсов – навыков, умений, знаний персонала во многом зависит эффективность работы любой организации. Управление персоналом состоит в том, что работники, отвечающие предъявляемым требованиям, должны рассматриваться как ресурс, который необходимо привлечь, обеспечить его эффективную занятость, а также мотивировать его деятельность с тем, чтобы достичь поставленных целей.

К факторам, влияющим на мотивацию относят: физиологические, потребности в безопасности и уверенности в будущем, социальные, потребности в уважении и самовыживании.

В трудовой деятельности выделяют два класса мотивации: избегательная и достижительная. Избегательная мотивация – человек стремится избежать или минимизировать нежелательное для него воздействие (наказание). Достижительная мотивация – человек стремится достичь или максимизировать желательное для него воздействие. Выделяют следующие типы мотивации: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйственный, люмпенизированный.

Среди способов мотивации выделяют: нематериальную и материальную мотивации. С точки зрения психологии мотивация является главным способом управления человеком. Зная «точки опоры» можно легко подковать к себе объект и манипулировать его работой, если его мотивация в пределах допустимой нормы.

Обеспечение точного анализа и визуального представления вариантов развития персонала организации возможно при имитационном моделировании, т.е. моделировании динамических (изменяющихся во времени) объектов, процессов и явлений.

Выделяют следующие модели мотивации труда персонала: японская, американская, французская, голландская, шведская, английская, немецкая и российская, которые развивались в зависимости от политики, культуры, сложившихся традиций государства в экономической и социальной сфере, а также от ориентированности организации в определенной сфере.

Выбор и реализация стратегии мотивации персонала организации ведет к повышению результативности и эффективности организации в целом, прибыльности бизнеса и снижению затрат, повышению результативности, и качества работы подразделений и каждого сотрудника. На основе вышеизложенного, следует отметить, что руководству компании необходимо выстроить грамотную систему мотивации, отвечающей заинтересованности не только работника, но и самого предприятия в достижении результатов деятельности.

Мотивация – это сложная и многомерная концепция, на которую влияют различные факторы, включая компенсацию и льготы, рабочая среда, стиль управления, характер труда и рабочий график. Работодателю необходимо учитывать эти факторы при разработке стратегий мотивации персонала и повышения эффективности СМК.

Устойчивый успех, может быть, достигнут посредством результативного управления организацией, через успешное мотивирование персонала, создание рабочей среды, обучения и соответствующего применения улучшений или инноваций.