

## **МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**ГРАБЦЕВИЧ Н.В.**

*Пинский филиал БГЭУ*

В связи с постоянно возрастающей ролью персонала в производстве и осознанием этого руководителями возникает необходимость поиска путей наиболее эффективного управления людьми. На данном этапе для нашей республики, в условиях переходной экономики, наиболее важным является изменение отношения персонала к труду и к своей роли в производстве, повышении его эффективности. Для этого необходимо использовать определенные методы мотивирования сотрудников, которые будут актуальны прежде всего для них.

Мотивация становится одним из наиболее важных элементов управления персоналом. Это обусловлено невозможностью эффективного функционирования системы управления без понимания мотивов и потребностей работников предприятия, без правильного использования стимулов к труду.

Под процессом мотивации принято понимать процесс такой ориентации побудительных стимулов работника, при которой он стремится к достижению целей организации. Поведение персонала представляет собой формы взаимодействия отдельного работника с окружающей обстановкой, на которое оказывают влияние: природные свойства личности; система потребностей, интересов, мотивов, стимулов; место личности в коллективе.

На наш взгляд, мотивация труда является важнейшим фактором, который определяет результативность работы, и тем самым она выступает в качестве основы трудового потенциала работника, то есть всех свойств, способных оказать влия-

ние на производственную деятельность. Очевидно, что связь мотивации и результатов трудовой деятельности неразрывно связана и находится в зависимости от природных способностей работника и навыками труда, приобретенными в процессе трудовой деятельности, но именно мотивация является ее источником.

Одним из необходимых условий эффективного функционирования экономики является работник, целью трудовой деятельности которого являются максимальные результаты, возможность проявления собственной инициативы и предприимчивости. Такой работник стремится к постоянному росту и готов взять на себя ответственность не только за свой успех, но и успех общего дела.

Мотив формируется только при том условии, что трудовая деятельность является основным условием получения блага.

Постоянное совершенствование производства требует от работников все больших знаний, умений, инициативы и творческих способностей. В связи с этим усложняются системы вознаграждения и мотивации, ориентированные на степень и уровень квалификации работников. Следовательно, система мотивации и вознаграждения должна усиливать внутреннюю заинтересованность работников в трудовом процессе и способствовать развитию их личностного и квалификационного потенциала в целях повышения эффективности работы всего предприятия.

В АПК используются различные методы мотивации труда. В первую очередь следует отметить, что разработаны программы совершенствования АПК, целью которых является формирование системы хозяйствования, обеспечивающей устойчивое развитие и повышение эффективности производства.

Суть некоторых из этих программ состоит в следующем: в

связи с тем, что большинство работников предприятий агропромышленного комплекса выступают за наделение паями и коллективные формы хозяйствования, идет процесс преобразования бывших колхозов и совхозов в коллективные сельскохозяйственные предприятия с разделением имущества среди членов, располагающих собственным долевым фондом. Собственник имеет право распорядиться паем по своему усмотрению. Члены предприятия имеют право на получение дохода на свой долевым фонд в размерах, ежегодно отделяемых общим собранием при распределении прибыли. Сумма доходов может направляться на увеличение долевого фонда по заявлению члена коллектива.

В настоящее время коллективные сельскохозяйственные предприятия могут лучше использовать созданную ими инфраструктуру: школы, клубы, столовые, магазины, машинные дворы и другие объекты социальной сферы.

Наиболее значимым является то, что именно в таких предприятиях находят социальную защиту многодетные семьи и пенсионеры.

Но существует целый ряд недостатков в системе мотивации в АПК. К таким недостаткам можно отнести то, что четверть жилищного фонда, сосредоточенного в сельской местности, полностью изношена, а всеми видами коммунального благоустройства обеспечено менее одной десятой части жилья. Сокращается торговое, медицинское и жилищное строительство, практически отсутствует возможность повышения квалификации.

Мотивация оказывает существенное влияние на производительность труда и эффективность производства в целом. В качестве стимула могут выступать любые блага, которые способны удовлетворить значимые потребности человека, если их получение предполагает трудовую деятельность.

Следует также отметить, что система мотивации должна опираться и на нормативную базу трудовой деятельности. Одно только выступление человека в трудовые отношения предполагает, что он за ранее оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторый определенный круг обязанностей. В данной ситуации стимулирования еще нет, т.к. цель стимулирования – это не только побудить человека работать, а побудить его работать лучше, качественнее, чем это обусловлено трудовыми отношениями.

Однако, материальное вознаграждение не является единственным и достаточным стимулом для побуждения работника к труду. Для достижения целей организации необходимо применять меры морального стимулирования (перспектива роста, внимание к работнику со стороны руководства, подарки детям, помощь в обучении, консультативные службы, страхование и т.д.).

Высокий уровень мотивации, лучшее качество исполнения обязанностей, большую удовлетворенность работой способны дать те виды работ, где работник ощущает ответственность за результаты своего труда, учитывается то, как работник воспринимает значимость своей работы и как он понимает эффективность своего труда.

Таким образом, для руководителей предприятий овладение теорией мотивации является одним из самых важных условий для создания эффективной системы управления факторами мотивации, организации стимулирования труда. Руководитель, кадровик должен знать какие потребности движут работников, какие со временем становятся более активными, а влияние каких ослабевает. Если руководитель сумеет воспользоваться своими знаниями и опытом в области мотивации, то в результате он получит рост производительности труда работника и эффективности работы всего коллектива.