

УДК 330.14

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

А. П. Попова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель И. В. Рачкова

Рассмотрена роль мотивации в повышении производительности труда. Отмечены стимулы, факторы и рекомендации по управлению мотивацией сотрудников

Ключевые слова: мотивация, производительность труда, стимулы, эффективное управление.

THE ROLE OF MOTIVATION IN INCREASING LABOR PRODUCTIVITY

A. P. Popova

Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus

Scientific supervisor I. V. Rachkova

This article examines the role of motivation in increasing labor productivity. Incentives, factors and recommendations for managing employee motivation are considered.

Keywords: motivation, labor productivity, incentives, effective management.

Вклад мотивации в достижение успеха, будь то отдельных работников или целых предприятий, трудно переоценить. Введение мер, побуждающих к эффективной работе, не просто увеличивает трудовую отдачу, но и поддерживает развитие персонала и его удовлетворенность. Высокая степень заинтересованности в работе ведет к более результивным действиям, снижает отток специалистов и улучшает качество работы. Это особенно актуально в период бурного экономического подъема, когда любая компания нацелена на лидерство в своей отрасли. Увеличение производительности труда тесно взаимосвязано с экономическим прогрессом государства: продуктивные сотрудники обеспечивают непрерывный рост производства, стимулируют появление новых идей и укрепляют позиции страны на мировом рынке. Следовательно, создание благоприятной и продуктивной рабочей атмосферы, где мотивация является основой, играет важную роль в обеспечении устойчивого экономического развития.

Суть мотивации заключается в том, чтобы сотрудники, наделенные определенными правами и обязанностями, работали в соответствии с принятыми в компании управленческими решениями, обеспечивая согласованность действий.[1].

Мотивация является одним из ключевых факторов, характеризующих результат, а также эффективность сотрудников в каждой компании. Именно она проявляет существенное воздействие в свойство исполнения вопросов, уровень вовлеченности и общее удовлетворение от работы. Во-первых, мотивация ведет к повышению производительности по причине того, что высокий уровень мотивации способствует увеличению производительности труда. Мотивированные сотрудники стараются достигнуть поставленных целей, работают с большей отдачей и инициативой, что приводит к улучшению результатов всей команды.

Можно выделить снижение текучести кадров, благо мотивация играет важную роль в удержании талантливых специалистов. Когда работники чувствуют себя ценными и нужными, они проявляют лояльность к компании и стремятся оставаться в организации на длительный срок. Это снижает затраты на поиск и обучение новых сотрудников.

Улучшение качества работы не менее важно, поскольку мотивированные сотрудники уделяют больше внимания деталям, стремятся к высоким стандартам и совершенствуют свои навыки. Это положительно сказывается на качестве продукции или услуг, которые предоставляет компания также как и стимулирование инноваций, поскольку мотивация способствует развитию творческого мышления и генерации новых идей. Работники, чувствующие себя вдохновленными и поддержаными, охотнее предлагают инновационные решения и принимают участие в развитии компании.

Улучшение рабочей атмосферы происходит оттого, что мотивированные сотрудники создают позитивную и поддерживающую атмосферу на рабочем месте. Это способствует укреплению командного духа, улучшению коммуникации и общему благополучию коллектива [2].

Эффективная система мотивации труда сотрудников строится на понимании все большей роли личности каждого работника, учете его мотивационных потребностей и ценностных ориентаций, а также на умении формировать и направлять трудовую энергию персонала на достижение целей организации. В связи с этим ключевым элементом системы стимулирования труда является ее диагностика, которая позволяет провести оценку существующей системы мотивации работников на предприятии и выявить ключевые факторы, влияющие на их мотивацию. Для примера берутся такие стимулы как финансовые и нефинансовые.

Финансовые стимулы представляют собой различные формы материального вознаграждения, которые предназначены для мотивирования участников экономической деятельности. К основным видам финансовых стимулов относятся: заработка, бонусы и премии, дивиденды, скидки и льготы и налоговые льготы.

Финансовые стимулы оказывают значительное влияние на экономику и бизнес, поскольку происходит рост экономической активности, так как финансовые стимулы способствуют увеличению производительности труда, инвестиционной активности и потребления. Стабилизация экономики достигается за счет того, что в условиях кризиса финансовые стимулы выступают инструментом поддержания спроса и предотвращения падения производства. Кроме того, компании, которые применяют финансовые стимулы, получают конкурентное преимущество: они могут привлечь и удержать лучших специалистов, а также расширить свою рыночную долю за счет стимулирования покупательского спроса.

Нефинансовые стимулы – это нематериальные вознаграждения, которые предназначены для повышения мотивации и удовлетворенности работников. К основным видам нефинансовых стимулов относятся: признание и похвала, возможности для профессионального развития (обучение, тренинги и карьерный рост), гибкий график работы, рабочая среда и условия труда (комфортные офисные помещения, современные рабочие инструменты и оборудование) и др.

Нефинансовые стимулы являются важным инструментом управления персоналом, способствующим повышению мотивации, удовлетворенности и производительности работников. Понимание видов и механизмов действия нефинансовых стимулов позволяет эффективно использовать их для создания благоприятной рабочей среды и достижения организационных целей.

Мотивация не ограничивается лишь повышением производительности труда. Она оказывает существенное влияние на отношение сотрудника к своей работе, что, в свою очередь, формирует общий настрой в коллективе и уровень счастья от профессиональной деятельности.

Изучение обосновывает, что действенное планирование мотивацией требует мониторинга как внутренних, так и внешних аспектов.

Внешние факторы мотивации работников – это стимулы, исходящие от администрации организации и проявляющие влияние на производственную деятельность сотрудников. Применяя данные факторы, сотрудник предприятия олицетворяется с его трудовой деятельностью (регулярный доход, признание заслуг, устойчивость и т. д.).

Внутренние факторы мотивации – это элементы, порожденные самой сущностью. Такие факторы рассматриваются внутренними по отношению к организации, так как они характеризуют существование работника внутри организации (ясно поставленная задача, межличностные взаимоотношения, самостоятельность, сущностный рост).

Существенно, чтобы организации совершенствовали мотивирующие требования, которые соответствуют интересам и задачам работников, что в конечном итоге приводит к увеличению производительности. Таким образом, внутренние факторы мотивации оказывают значимое влияние на эффективность труда, в то время как внешние факторы играют второстепенную роль. Для преодоления устойчивых результатов необходимо уравновесить внутренние и внешние стимулы.

Важно обозначить, что психологические аспекты мотивации сотрудников, как внутренние, так и внешние, играют основополагающую функцию в их производительности труда. Осознание этих факторов может помочь организациям модернизировать подходы к мотивации, что приведет к повышению эффективности, совершенствованию обстановки в коллективе и общей производительности на рабочем месте.

Возможные направления для нынешних исследований могут включать влияние дистанционной работы на мотивацию и производительность, а также исследование психологических факторов стресса и его воздействия на рабочую направленность.

Рекомендации по управлению мотивацией сотрудников могут содержать:

- реализацию программ, содействующих внутренней мотивации, включая возможности для обучения и карьерного роста;
- внедрение элементов гибкости в мотивационные схемы, адаптированный подход к каждому сотруднику [3].

Таким образом, для успешной мотивации персонала можно выделить несколько ключевых принципов:

- Эффективная мотивация строится на ощущении сотрудниками значимости своего участия в достижении общих целей и признании их профессионального уровня.
- Спонтанные, непредсказуемые вознаграждения оказываются более действенными, чем те, которые стали рутинной частью оплаты труда.
- Положительное подкрепление оказывается более эффективным, чем отрицательное.
- Реакция на действия персонала должна быть своевременной и объективной, чтобы сотрудники понимали, что их выдающиеся результаты не остаются незамеченными и получают достойное вознаграждение. Задержка между выполненной работой и поощрением снижает эффект, поэтому важно минимизировать временной промежуток. При этом обещания руководства должны обязательно выполняться.

Литература

1. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами / С. А. Шапиро. – М. : Гросс Медиа, 2005. – 304 с.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 320 с.
3. Менеджмент : учеб. пособие / Е. Ф. Сысоева, А. Г. Баранов, Г. Г. Чигарев [и др.]. – 5-е изд. – М. : КНОРУС, 2010. – 432 с.

УДК 37.08

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ВЫСШИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**И. Н. Крючков**

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Рассмотрены особенности кадровой политики высших учреждений образования Республики Беларусь, основные направления привлечения и удержания квалифицированных кадров для обеспечения высокого качества образовательного процесса.

Ключевые слова: кадровая политика, численность основного персонала, качество образовательного процесса.

FEATURES OF PERSONNEL POLICY OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS**I. N. Kruchkova**

Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus

Scientific supervisor M. N. Andrianchikova

This article examines the specifics of the personnel policy of higher education institutions of the Republic of Belarus to attract and retain qualified personnel and ensure high quality of the educational process.

Keywords: personnel policy, number of key personnel, quality of the educational process.

Государственная политика в сфере образования базируется на укреплении ведущих принципов развития, среди которых отметим:

- государственно-общественный характер управления;
- обеспечение принципа справедливости, равного доступа к образованию;
- повышение качества образования для каждого.

По данным Доклада ПРООН о человеческом развитии 2023/2024, Республика Беларусь относится к категории стран с очень высоким уровнем человеческого развития и находится на 69 месте среди 193 стран в Глобальном индексе человеческого развития.

Кадровая политика высших учебных заведений играет ключевую роль в обеспечении качества образования и научной деятельности. Согласно данным Министерства образования, в Республике Беларусь функционирует 47 учреждений высше-