

## МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Масловская С.С., ст. преподаватель,

Яцкевич А.С., студентка

*Белорусский государственный аграрный технический университет  
г. Минск, Беларусь*

**Аннотация.** На современном этапе развития экономики очевидной истинной является то, что ни одна система управления не может успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации и стимулирования труда, побуждающую каждого работника к производительному и качественному труду для достижения поставленных целей.

**Ключевые слова:** мотивация, материальное стимулирование, мотивирование, производительность труда.

**Постановка проблемы.** Повышение мотивации сотрудников на предприятии – это ключевой аспект успешного управления персоналом и обеспечения эффективности работы бизнеса. Для достижения этой цели необходимо создать стимулирующую и поддерживающую среду, которая способствует удовлетворенности и приверженности сотрудников компании.

**Основные материалы исследования.** Одной из основных стратегий повышения мотивации является установление ясных целей и ожиданий для сотрудников. Когда сотрудники понимают, что от них ожидается, и как их работа вписывается в общие цели предприятия, они чувствуют себя более уверенно и мотивированно.

Кроме того, предоставление сотрудникам возможностей для профессионального развития является важным фактором мотивации. Сотрудники стремятся к постоянному росту и развитию в своей карьере, и предоставление доступа к обучающим программам, тренингам и возможностям для профессионального роста помогает им чувствовать себя ценными и уважаемыми в компании.

Для укрепления мотивации сотрудников также важно оценивать и признавать их достижения. Поощрение и признание хорошей работы создают положительную обстановку и мотивируют сотрудников к дальнейшим успехам. Регулярная обратная связь, выделение достижений и награды за хорошую работу стимулируют сотрудников к новым достижениям [1].

Создание командного духа и сотрудничества также способствует повышению мотивации сотрудников. Благоприятная рабочая атмосфера, укрепляет связи между коллегами и создает условия для успешного выполнения задач.

Наконец, обеспечение справедливости и равноправия на рабочем месте играет важную роль в повышении мотивации сотрудников. Справедливое распределение вознаграждения, признание заслуг и уважение к достоинствам каждого сотрудника создают ощущение равноправия и справедливости, что способствует установлению доверительных отношений и повышению мотивации персонала.

Дополнительным важным аспектом в повышении мотивации сотрудников на предприятии является участие персонала в принятии решений. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений по своей работе создает ощущение ответственности за результаты и увеличивает их заинтересованность в достижении общих целей компании.

Еще одним важным фактором является создание условий для баланса между работой и личной жизнью сотрудников. Современные тенденции в управлении персоналом все больше уделяют внимание

заботе о благополучии сотрудников вне рабочего места. Гибкий график работы, возможность удаленной работы, оплачиваемый отпуск и другие бенефиты помогают создать у сотрудников ощущение поддержки со стороны компании и способствуют повышению их мотивации и продуктивности [2].

Кроме того, важно учитывать индивидуальные потребности и мотивы каждого сотрудника. Подход «один размер для всех» может быть неэффективным, поэтому компании стоит уделять внимание индивидуальным различиям сотрудников и разрабатывать персонализированные подходы к их мотивации. Это может включать в себя предоставление возможностей для развития сильных сторон, учет личных целей и интересов, а также адаптацию системы поощрений к индивидуальным достижениям.

**Выводы.** Таким образом, дополнительные стратегии, такие как участие сотрудников в принятии решений, создание условий для баланса между работой и личной жизнью, а также учет индивидуальных потребностей и мотиваторов, могут значительно усилить эффективность программ по повышению мотивации сотрудников на предприятии.

### **Список использованных источников**

1. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021
2. Аргашокова О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020.