

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. – 431 с.
2. Аргашикова, О.И. Проблемы управления мотивацией персонала / О.И. Аргашикова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – №4(16). – С. 23–31.

УДК 331

Дарья Галыгина
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Н. А. Логвинович, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Основываясь на многовековом общественном опыте, можно утверждать, что в любом труде прежде всего должен быть человеческий, личный интерес к труду. А чтобы вызвать у работников интерес к своей работе, нужно их мотивировать. Поэтому мотивация сотрудников является, несомненно, одним из самых важных элементов организационного управления, поскольку является основной причиной их действий.

Мотивация – это процесс побуждения людей (человека) к определённому виду трудовой деятельности, направленной на достижение поставленных целей, используя комплекс стимулов и мотивов поведения, которые конкретный человек считает для себя ценными [1].

В большинстве случаев мотивация связана с целым рядом психологических факторов, а не только со знаниями и навыками, которыми в настоящее время обладает работник. Так, на наш взгляд, основные причины, по которым сотрудник предприятия теряет мотивацию следующие:

отсутствие перспектив. Если сотрудник амбициозен и при этом понимает, что в организации отсутствуют перспективы карьерного роста, его интерес к работе, а иногда, и ответственность за выполнение поставленных задач, сильно снижаются;

игнорирование инициативы. Если сотрудник предлагает хорошие идеи, а руководители их не учитывают или игнорируют, то,

соответственно, весь энтузиазм и энергия теряются из-за отсутствия обратной связи;

ложные ожидания. Если во время собеседования могут сформироваться ложные ожидания из-за сильно преувеличенной информации о предприятии и ее перспективах;

материальный аспект. Если заработная плата работника остается неизменной в течение нескольких лет, это приведет к ухудшению качества выполняемой работы и в конечном итоге к увольнению или переводу в другую организацию с более высокой заработной платой;

использование не ключевых навыков сотрудника. Например, перспективный и амбициозный инженер приходит в организацию и рассчитывает, что будет работать с передовыми технологиями в сельском хозяйстве и тем самым развивать отрасль. Однако спустя неделю засиживается в мастерской, оформляет отчеты и чувствует себя подавленным.

Мотивация – это то, что подталкивает к достижению личных и профессиональных целей и одновременно дает ощущение удовлетворенности своими результатами и улучшает качество жизни. Для того чтобы персонал был мотивирован и работал на предприятии, руководству крайне важно найти индивидуальный подход к каждому работнику: дать возможность для самовыражения, для проведения экспериментов, замотивировать знаниями и т.д.

Нами выделены пять основных способов повышения мотивации персонала.

1. Признайте, что ваши подчиненные могут быть мотивированы чем-то, что не имеет прямого отношения к их работе.

Так, динамичные сотрудники с большим потенциалом роста, как правило, увлечены спортом, хобби или другими видами деятельности, которые не связаны с работой, поэтому следует выяснить, что движет ими. Следует оказать помощь своим сотрудникам в их занятиях и интересоваться их достижениями. Позитивное отношение к увлечениям подчиненного обязательно отразится на работе: чем больших успехов добивается работник в жизни, тем выше качество и производительность его труда.

2. Спросите сотрудников, чего они хотят.

С учётом того, что у разных работников разные цели и желания, руководители должны предлагать варианты для работы и профессионального роста. То есть, необходимо найти подход к каждому подчиненному. Один из способов – делегирование полномочий, ли-

бо решение задач каждому сотруднику при создании общего проекта. Другой способ – дать подчиненным возможность самостоятельно формулировать свои стратегические цели и создавать планы.

3. Усильте взаимодействие.

Во многих организациях руководители и их подчиненные слишком заняты, и поэтому редко видят друг друга. У них почти нет возможности общаться. Для усиления контакта между руководством организации и персоналом можно, например, составить план собраний и мероприятий так, чтобы руководители оказывались в одно время и в одном месте с подчиненными. Следует отметить, что крайне сложно повысить мотивацию человека, с которым редко видите.

4. Создайте свой «банк идей».

Узнайте, что думают ваши подчиненные. У них могут быть хорошие идеи, но большинство из сотрудников уверены, что никому нет никакого дела до их идей. Самый простой способ, позволяющий решить данную проблему, – завести специальный блокнот, папку, файл и т.п. и заносить в него идеи подчиненных.

5. Мотивируйте знаниями.

Так, стоит направлять сотрудников, добившихся значительных результатов на работе и чьи успехи были признаны коллегами, на дополнительное обучение или встречи. Либо предложить подчиненному самостоятельно выбрать учебный курс и предоставить возможность обучения за счёт средств предприятия. Важно сделать дополнительные знания преимуществом, чтобы вдохновить работника продолжать обучение [2].

Таким образом, формирование мотивации персонала необходимо начинать с устранения тех аспектов, которые приводят к потере мотивации, а затем поддерживать ее с помощью мотивационных способов.

Список использованных источников

1. Аргашокова, О.И. Проблемы управления мотивацией персонала / О.И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – №4(16). – С. 23–31.

2. Гордеева, Е.В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е.В. Гордеева, Ю.С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226–229.