

А. С. ШЕВЦОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. С. Д. Лин

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Трудовая деятельность является важнейшей стороной жизнедеятельности человека, которая обеспечивает наиболее полную самореализацию личности и актуализацию всех ее возможностей. Эффективность профессиональной деятельности в большей степени связана с мотивацией специалиста, с её внешней и внутренней составляющей

Понятие «мотивация» следует рассматривать с точки зрения психологии и менеджмента. С точки зрения психологии мотивация – «это влечение или потребность, побуждающая людей действовать с определенной целью; это внутреннее состояние, которое заряжает энергией человека, направляет и поддерживает его поведение» [1, с. 28].

С позиции менеджмента мотивация – «это процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации» [2, с. 192].

Мотивация сотрудников является ключом к успеху организации. Это уровень самоотверженности, драйва и энергии, который работники организации приносят в работу каждый день. Без этого организации могут испытывать снижение производительности, более низкие уровни выпуска продукции, и вполне вероятно, что организация также не сможет достичь поставленных целей. Мотивация сотрудников не всегда дается легко — это то, что руководителям необходимо развивать и контролировать.

Под мотивацией сотрудников понимают процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы людей к действиям, приводящим к осуществлению целей организации в перспективе [3, с. 34].

Поддержание и повышение мотивации сотрудников может вызывать трудности у организации, так как не каждая задача будет интересна и волнительна для тех, кто должен ее выполнить. Поэтому предприятия должны работать над тем, чтобы найти способы поддерживать уровень мотивации своих сотрудников. Почему стоит придавать большое значение мотивации труда работников?

Если представить сотрудника с низким уровнем мотивации, то он работает в более медленном темпе, проводит больше времени вдали от своих задач и, возможно, занимается серфингом в Интернете или проводит рабочее время в телефоне. Но самое главное, такой сотрудник в значительной степени не сосредоточен и не вкладывает всего себя в свою работу.

Это не только приводит к пустой трате ресурсов организации, но и может иметь косвенное влияние на других сотрудников, что может помешать всей организации выполнять работу на самом высоком уровне или достигать важных целей.

В то время как мотивированный сотрудник полон энтузиазма, целеустремлен и гордится своей работой. Он быстро выполняет задачи, действует и намерен делать свою работу хорошо, как для себя, так и для организации. Независимо от того, находится ли организация в настоящее время на пике своего жизненного цикла или же на стадии роста, мотивация сотрудников остается критически важной на каждом уровне.

Если люди мотивированы работать быстрее и эффективнее, это приведет к

увеличению производительности. И в свою очередь может позволить организации расширить ассортимент, больше продавать и в следствии увеличить свою прибыль.

Мотивированные сотрудники будут не только производить больше, но и с большей вероятностью сделают свою работу еще лучше. Сосредоточившись на продукте или услуге, они увидят области, требующие улучшения, и будут работать над этим.

Так же мотивированные сотрудники более довольны своей трудовой жизнью и имеют цель, к которой они стремятся. Эти сотрудники с меньшей вероятностью пропускают работу без уважительной причины, так как считают, что это может замедлить их прогресс. Следовательно, снижается вероятность невыхода на работу.

Хорошо мотивированная рабочая сила – это лояльная рабочая сила. Мотивированные сотрудники имеют высокий уровень морального духа и приверженности организации, ее целям и задачам. Таким образом стимулирование сотрудников положительно отражается на текучести кадров, снижая ее. Мотивированные сотрудники с большей вероятностью останутся на своих должностях, поскольку они могут видеть результаты своей работы и чувствовать, что они могут постоянно делать свой вклад в работу организации. Это может привести к снижению затрат на обучение и подбор персонала для организации, так как сокращается отток сотрудников.

Как мы все знаем, люди говорят о вещах, которые им нравятся, и, что более важно, о вещах, которые им не нравятся. Довольные работники распространяют информацию и, в свою очередь, создают фирме хорошую репутацию работодателя. В результате становится легче набирать ведущие таланты.

Для повышения мотивации сотрудников необходимо точно установить цель и видение организации, работник должен понимать к чему ведут его усилия, какой следующий шаг, как выглядит успех компании. Очевидно, что организация имеет большую цель, но более мелкие являются ключом к мотивации. Они должны дополнять общую цель, но разделение ее на более достижимые части будет эффективнее. Когда сотрудники часто достигают поставленных целей, чувство удовлетворения растет и это будет служить отличным мотиватором для перехода к более серьезным целям.

Руководителям необходимо признавать хорошую работу сотрудников, отмечая, что лидеры видят и ценят их усилия. Заслуженное признание повышает самооценку, энтузиазм и моральный дух. Также благоприятная рабочая атмосфера положительно влияет на работоспособность сотрудников. Никто не хочет каждый день находиться в мрачном офисе и отчаянно ждать возвращения домой. Если рабочие места создают дружественную атмосферу, с зонами для отдыха и игр, сотрудники будут с нетерпением ждать выхода на работу. Поскольку мотивация и настроение идут рука об руку, плохое настроение может повлиять на способность концентрироваться и снизить энтузиазм работника. Пусть работники чувствуют, что они работают в лучшем месте. Предложение льгот и привилегий для сотрудников, направленных на улучшение их жизни как на работе, так и вне ее, помогает повысить настроение и чувство лояльности к организации.

Роль мотивации в организации нельзя недооценивать. Это сложный процесс, который требует понимания человеческого разума и поведения. Такое понимание и правильные действия в значительной степени помогают в достижении организационных целей.

Список использованной литературы

1 Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г. Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 591 с.

2 Маркеева, А. В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации / А. В. Маркеева // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16. – № 12. – С. 1923-1936.

3 Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А. М. Руденко [и др.]; под ред. А. М. Руденко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 350 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ