

МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Тимохович В.А.

**Научный руководитель – Сушко Т.И., к.э.н., доцент
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Эффективность использования трудовых ресурсов является одним из важнейших качественных показателей работы коммерческой организации, выражением эффективности затрат труда, от которой зависят масштабы и темпы экономического и социального прогресса. Поэтому мотивация труда имеет важное значение для формирования экономической и социальной политики.

Реализация потенциальной заинтересованности человека в труде зависит от вида стимулирования, специфики деятельности организации, особенностей состава и структуры персонала, качеств конкретного работника.

В Республике Беларусь создана система государственных гарантий и прав в области оплаты труда, включающая величину минимальной заработной платы, продолжительность трудового отпуска, сохранение средней заработной платы и т.д., обеспечивающие защиту интересов работников.

Одновременно на базе действующего трудового законодательства коммерческие организации имеют право самостоятельно разрабатывать систему мотивации труда персонала, что позволяет им учесть приоритеты своего развития, применять различные методы стимулирования сотрудников к продуктивному труду.

В мировой практике существует большое количество методов управления персоналом, среди которых выделяют экономический, организационно-административный и социально-психологический.

Общепризнанно, что экономический метод мотивации является самым эффективным и определяющим, однако в этом методе есть свои нюансы: он должен быть четко синхронизирован с направлениями развития организации, необходима гласность при оценке труда каждого работника. Рекомендуется публиковать в корпоративном издании или вывешивать на общий стенд предварительные итоги работы сотрудников подразделений организаций, а внутри подразделений – результаты труда каждого работника. Это позволит поддерживать интерес у работников к данной мотивации и исключить субъективизм в организации оплаты труда.