

## **ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА**

**Кравцова А.В., Филимонова М.В.**

**Научный руководитель - Малышева О.Д., ст. преподаватель  
Могилевский государственный университет продовольствия  
г. Могилев, Республика Беларусь**

Производительность труда – основной показатель экономической эффективности производства отрасли и каждого предприятия.

В условиях современного производства, руководители предприятий находятся в постоянной погоне за ростом производительности труда. Одними из основных факторов этого роста становятся факторы, относящиеся к работнику: уровень его интеллектуального развития, физическое здоровье, система ценностных ориентаций, трудовая активность, ответственность, дисциплинированность и т. д.

Мотивация составляет сердцевину и основу управления работником, его усердностью и его заинтересованностью в результатах труда и действительно повышает базовую производительность труда. Организации, чьи сотрудники хорошо работают, в целом показывают лучшие результаты, а изменение отношения работников к труду повышает прибыльность компании.

На рост производительности труда работников могут повлиять различные методы поощрения. Был проведен социологический мини-опрос среди сотрудников различных организаций, различного возраста и социального статуса.

По результатам проведенного опроса установлено, что наиболее эффективными в мотивации работников и повышении производительности труда являются: карьерный рост (18,2%) и обучение за счет компании (18,2%). Помимо этого, популярностью пользуются такие методы поощрения, как планирование карьеры (14,2%), ценные подарки (12,5%) и корпоративное обучение (12%).

Менее эффективными способами мотивации, по мнению респондентов, являются: освещение успехов в корпоративной газете (7,6%), благодарность (устная или письменная) (6,2%) и звание «Лучший...» (6,2%). И лишь 4,9% занимает такой метод поощрения, как фотографии «лучших» на доске почета.

Таким образом, эффективное использование персонала предприятия зависит от умения руководства воздействовать на способности работника к труду, с тем, чтобы направить их в нужном для фирмы направлении.

Также был проведен анализ методов поощрения и мотивации работников на примере могилевской организации ОАО «Могилевхимволокно».

Один из самых высокоэффективных методов применяемых на предприятии – это различные премии и надбавки. Предприятие также учредило выпуск корпоративной газеты. Еще одним применяемым в организации методом поощрения является вручение письменных благодарностей, создана, так называемая, «доска почета». Ранее на предприятии применялся такой метод мотивации как обучение за счет компании.

В ОАО «Могилевхимволокно» проделана большая работа по созданию условий, мотивирующих работников к повышению показателей выработки, и производительности труда в целом. Разработано множество эффективных способов заинтересовать работника в результатах своего труда и это дает свои результаты.