

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Сымук Е.П.

**Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Беларусь**

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования трудовых ресурсов и мобилизации имеющегося кадрового потенциала [1]. Мотивы и их формирование, многообразие потребностей, потенциал личности, так или иначе, отражаются, систематизируются и изучаются в различных теоретических концепциях мотивации труда и служат предпосылками к разработке мотивационного механизма.

Понятие «механизм» представляет собой систему элементов и взаимодействий, обеспечивающих возможность целенаправленной деятельности с повторяющимся результатом [2]. Механизм, с помощью которого формируются условия, побуждающие людей к деятельности, получил название мотивационного.

В настоящее время нет однозначных трактовок мотивационного механизма. Некоторые ученые определяют его как совокупность мотивов, формирующихся под влиянием мотивообразующих воздействий. В основе содержания мотивационного механизма лежит представление о сущности мотивации и закономерностях поведения людей в организации.

Л. Альбитер отмечает, что мотивационный механизм представляет целостную, сложно организованную и внутренне дифференцированную систему, включающую комплекс мер организационного и экономического характера, направленных на создание максимально благоприятных условий для реализации личных интересов работников, заинтересованности их в конечных результатах своей деятельности [3].

С. Шапиро рассматривает механизм мотивации как комплексную систему применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики [4].

Поскольку, мотивационный механизм базируется на основе интересов, установок, мотивов людей, работающих в организации, способах их удовлетворения, значимых ценностях и нормах поведения, мы будем рассматривать под мотивационным механизмом систему взаимосвязанных организационных форм, инструментов, методического обеспечения и инвестиционных мероприятий, обеспечивающих заинтересованность работника в достижении целей организации, а также его личных интересов и потребностей посредством оказания влияния на его трудовую деятельность.

В связи с тем, что механизм мотивации представляет собой систему элементов организационного и экономического воздействия на экономический процесс, будет рассматриваться организационно-экономический механизм мотивации труда персонала.

При формировании мотивационного механизма необходимо учитывать существующую структуру управления персоналом организации, факторы, воздействующие на организацию внутри и извне, а также сложившиеся в организации традиции и исторический опыт работы.

При формировании мотивационного механизма в организации рекомендуем рассматривать следующие этапы:

1. Оценка результатов функционирования системы мотивирования в организации, в том числе:

1.1 Анализ существующего финансово-экономического состояния организации, состава и структуры персонала, анализ эффективности использования рабочей силы и фонда заработной платы;

1.2 Диагностика мотивационной среды на основе методов и методик.

2. Выявление факторов, определяющих структуру мотивационного механизма, конкретизация их сущности в условиях определенной социальной среды (воздействие на мотивацию факторов внутренней и внешней среды).

3. Выбор соответствующих методов воздействия на мотивацию, их рациональное комплексное сочетание. При выборе методов следует руководствоваться условиями работы конкретной организации, учитывая организационные, технологические, конъюнктурные изменения.

4. Выбор соответствующего комплекса инструментов воздействия на трудовое поведение персонала.

5. Построение стратегии мотивации персонала. Разработку системы мотивации (либо изменение существующей) необходимо согласовывать с целями и задачами организации, на основе которых, в дальнейшем будет производиться выбор методов и показателей для анализа и обоснования эффективности.

6. Реализация разработанной стратегии.

7. Оценка эффективности мотивационных мероприятий. Показатели оценки должны быть доступными для сбора исходных данных и их анализа, не должны быть затратными по финансам и времени, отслеживаемыми в динамике, позволяющими оценить все элементы действующей системы мотивации.

Система мотивации труда должна постоянно адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды. Показателем результативности мотивационного механизма является достигаемый работником уровень удовлетворенности трудом и, соответственно, повышение эффективности функционирования организации в целом.

Таким образом, предложенный механизм мотивации позволит повысить эффективность системы управления персоналом в организации. Это будет обеспечено за счет повышения результативности труда сотрудников, осуществляемого на основе целенаправленного управленческого воздействия на факторы эффективности труда.

Список использованных источников

1 Бутырин, В.В. Мотивационные аспекты управленческой деятельности на предприятиях агропромышленного комплекса / В.В. Бутырин, Ю.А. Бутырина, Е.А. Моренова, Е.В. Черченко // Аграрный научный журнал. Экономические науки. – 2017. – №12. – С.82-85.

2 Горбунов, Ю.В. О понятии «механизм» в экономических науках / Ю.В. Горбунов // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2018. – С. 17-21.

3 Альбитер, Л.М. Повышение эффективности производства на основе управления мотивационным механизмом (на материалах пищевой промышленности): автореф. дис.. канд. экон. наук: 08.00.05 / Л.М. Альбитер; Самарский гос. технич. ун-т. – Самара, 2007. – 24 с.

4 Шапиро, С.А. Эффективные инструменты мотивации и стимулирования труда в процессе управления персоналом / С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова // Управление развитием персонала. – 2019. – № 3. – С.192–202.