

Секція 6

Менеджмент і маркетинг на підприємстві

МАТИВАЦЫЯ ПРАЦЫ ЯК ЗАКЛАД ПОСПЕХУ АРГАНІЗАЦЫІ

Багушэвіч В.О., Босая Е.Н.

Навуковы кіраўнік: Харкевіч І.С., выкладчык, м.э.н

Баранавіцкі дзяржаўны ўніверсітэт

Матывацыя і стымуляванне як метады арганізацыі працы процілеглыя па кірунку: першы накіраваны на змяненне існуючай сітуацыі; другі – замацаваць, але ў той жа час яны дапаўняюць адзін аднаго: без якаснай змены матывацыі працы выйсці з крызісу не атрымаецца. Працэсы матывацыі і стымулявання могуць не толькі супадаць, узаемна ўзмацняць, але і процідзейнічаць адзін аднаму. Напрыклад, рост грашовых даходаў пры недастатковым матэрыяльным забеспячэнні не толькі не павялічвае матывацыю працы, але і зніжае яе.

Любая рэформа фактараў, якія стымулююць працу, калі яна ператвараецца ў самамэту, не прынясе жаданых вынікаў, калі не будзе ўлічвацца паводніцкая рэакцыя чалавека на іх. Стымулы павінны адпавядаць патрэбам, інтарэсам і здольнасцям супрацоўніка, г. зн. механізм стымулявання павінен адпавядаць механізму матывацыі супрацоўніка.

Матывацыяй супрацоўнікаў з'яўляецца тое, як супрацоўнік адчувае сябе ўцягнутым у тандэм з мэтамі арганізацыі і наколькі ўпаўнаважанымі яны адчуваюць сябе. Матываваныя супрацоўнікі з'яўляюцца актывам і прама прапарцыйныя поспеху арганізацыі. На працоўную матывацыю ўплываюць розныя стымулы: сістэма эканамічных стандартаў і льгот, узровень заробтнай платы і справядлівасць размеркавання даходаў, умовы працы і значнасць працы, адносіны ў сям'і, калектыве, прызнанне з боку іншых і кар'ерныя меркаванні, творчы імпульс і цікавая праца, жаданне заявіць пра сябе і пастаянны рызыка, жорсткія знешнія каманды і ўнутраная культура і г. д.

Стымуляванне як спосаб кіравання працоўным паводзінамі супрацоўніка заключаецца ў мэтанакіраваны узздзеянні на паводзіны персаналу шляхам ўздзеяння на ўмовы іх жыцця, выкарыстоўваючы матывы, рухальныя іх дзейнасцю. Супрацоўнікі могуць прафесійна развівацца і змяняць сваё жыццё да лепшага. Адрозніваюць маральныя, арганізацыйныя і шэраг іншых тыпаў стымулаў [1].

Матывацыя супрацоўнікаў – залог паспяховай арганізацыі. Часта бывае, што супрацоўнікам цяжка захоўваць матывацыю надоўга. Зграя скаргаў і перашкод робіць іх уразлівымі для дэматывацыі. У табліцы 1 прадстаўлены фактары, якія аказваюць уплыў на матывацыю і дэматывацыю супрацоўнікаў.

Табліца 1 – Матывіровачныя і дэматывіровачныя фактары

Матывіровачныя фактары	Дэматывіровачныя фактары
Бонусы, прэміі, звязаныя з вынікамі працы	Невыкананне працадаўцам сакрэтнай дамоўленасці
Наяўнасць надбавак за стаж працы за ўнутранае сумяшчальніцтва, замяшчэнне	Ігнараванне ідэі і ініцыятывы супрацоўнікаў
Добраахвотнае медыцынскае страхаванне	Адсутнасць у супрацоўнікаў пачуцця датычнасці да кампаніі
Даплата на харчаванне, мабільная сувязь, праезд, заняткі спортам	невыкарыстанне навыкаў супрацоўніка, які ён сам шануе
Аплата навучання, пражывання (найму жылля)	адсутнасць прызнання дасягненняў работніка
Крэдытаванне, прадастаўленне грашовых пазык	Адсутнасць змен у статусе
Ўзнагароджанне граматамі, каштоўнымі падарункамі	Памяншэнне зменнай часткі зароботнай платы
Правядзенне карпаратыўных мерапрыемстваў	Татальная матэрыяльная адказнасць
Прызнанне заслуг у розных прафесійных намінацыях	Адміністрацыйныя звальнення, якія ляжаць па-за прававога поля
Прадастаўленне супрацоўніку дадатковых аплачваемых дзён да адпачынку	Неаплатныя перапрацоўкі

Заўвага - Крыніца: [2].

У кампаніях, дзе зароботная плата не дасягае высокага ўзроўню, лепш за ўсё дастасавальныя адміністрацыйныя і сацыяльна-псіхалагічныя метады ўздзеяння на матывацыю працы. У асноўным гэта дзяржаўныя прадпрыемствы і арганізацыі, пабудаваныя па вайсковым прынцыпе. У арганізацыях, дзе асноўную ролю адыгрываюць матэрыяльныя стымулы, выкарыстоўваюцца эканамічныя метады ўздзеяння, але нельга забываць аб сацыяльна-псіхалагічных метадах уздзеяння. Варта ўжываць комплексны і мэтавы падыход.

У цяперашні час у развіцці эканомікі большасці краін найбольш значныя праблемы знаходзяцца ў галіне працы з персаналам. Вядома, у кожнай краіне, у культуры ёсць свае спецыфічныя падыходы, метады кіравання персаналам, якія адрозніваюць іх адзін ад аднаго. Неэфектыўныя арганізацыйныя адносіны могуць істотна абцяжарыць рост кампаніі і становішча на рынку. Гэта таксама ўплывае на жыццё людзей і стварае бар'ер, які цяжка ліквідаваць.

Заклад поспеху – правільнае вызначэнне праблемы. Якасць кіравання вызначаецца здольнасцю прагназаваць наступствы рашэнняў, якія прымаюцца, таму, каб эфектыўна змагацца з дэмотывацыяй, арганізацыі неабходна выкарыстоўваць метады ацэнкі сістэмы матывацыі [2].

Можна зрабіць выснову, што залогам поспеху арганізацыі з'яўляецца матывацыя супрацоўнікаў. Каб супрацоўнікі заўсёды заставаліся матываванымі, трэба змагацца з дэмотывацыяй. Каб эфектыўна змагацца з дэмотывацыяй, арганізацыя павінна выкарыстоўваць метады ацэнкі сістэмы матывацыі.

Літаратура:

1. Кеннет, Бланшар. Кіты. Выше и лучше, или Уроки мотивации, вдохновения и определения целей. М.: Попурри, 2017. 760 с.
2. Родцевич Н. Г., Босая Е. Н., Богушевич В. О. Почему уходят лучшие: проблема демотивации сотрудников. *Наука. Образование. Инновации*: сборник науч. трудов по материалам XVIII Межд. науч.-практ. конф. 12 мая 2020 г. Общество с ограниченной ответственностью «НИЦ ЭСП» в ЮФО; отв. ред. Е.Н. Скорикова. Анапа, 2020. С. 82-84.

АСАБЛІВАСЦІ МАТЫВАЦЫІ ПЕРСАНАЛУ ВА ЁМОВАХ ЭКАНАМІЧНАЙ НЕСТАБІЛЬНАСЦІ

Бондарава А.В.

Навуковы кіраўнік: Лук'янчык А.Г.

Баранавіцкі Дзяржаўны Універсітэт

Макраэканамічная нестабільнасць – гэта ваганні эканамічнай актыўнасці (эканамічныя цыклы), з'яўленне беспрацоўя, недагрузкі вытворчых магутнасцяў, інфляцыі, дэфіцыту дзяржаўнага бюджэту, дэфіцыту знешнегандлёвага балансу. Яна, як правіла, выяўляецца ў складаным становішчы спраў у эканамічнай сістэме (падзенне тэмпаў росту ВУП, цыклічная беспрацоўе, адмоўнае сальда плацежнага балансу і г. д.), парушэннях нармальнай дзейнасці гаспадарчых суб'ектаў і эканамічных сувязяў паміж імі, нарастанні сацыяльнага напружання ў грамадстве, пагаршэнні пазіцый краіны ў сусветнай эканоміцы і г.д. (сваімі словамі).

Рэспубліка Беларусь-экспартна-арыентаваная дзяржава з развітой прамысловасцю, сектарам паслуг і сельскай гаспадаркай. Беларусь прытрымліваецца мадэлі сацыяльна-арыентаванай рыначнай эканомікі, якая даказала сваю заможнасць і эфектыўнасць. На дадзеным этапе развіцця дзяржавы краіне ўдалося захаваць многія прадпрыемствы і калектывы, нягледзячы на абмежаванасць уласных паліўна-энергетычных рэсурсаў і найважнейшых відаў сыравіны, а таксама на знешнія эканамічныя шокі апошніх гадоў.

Але як бы ўсё не ішло добра, часам здараюцца пераломныя моманты ў вытворчасці. Звязана гэта можа быць з тым, што знікае матывацыя ў работнікаў. Выклікана гэта можа быць наступнымі фактарамі: нізкая зароботная плата, канфлікты ў калектыве, недахоп адпачынку, неразуменне паміж кіраўніцтвам і падначаленым.

Для таго, каб даць матывацыю работнікам для дасягнення як мага лепшага выніку, кіраўнікі могуць выкарыстоўваць такія варыянты, як прэміі, бонусы, павелічэнне акладу, аплата медыцынскай і сацыяльнай страхоўкі, падвышаная аплата шкодных умоў працы, калі іх немагчыма палепшыць, прадастаўленне акрамя штогадовага адпачынку, прадугледжанага Працоўным кодэксам, дадатковага часу адпачынку (па сямейных абставінах, у сувязі з