

УДК 331. 101.3(476.6)

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ
ЧСУП «КНЯЗЕВО» ЗЕЛЬВЕНСКОГО РАЙОНА**

Дорошкевич И.Н., Никитина Н.В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

В настоящее время многие предприятия разрабатывают программы по мотивации персонала. Для того чтобы такие программы работали с наибольшей эффективностью, при их составлении необходимо учитывать не только баланс между интересами организации в целом и отдельных ее сотрудников, но и определить действенные способы мотивации, выработать критерии оценки труда работника, а также достаточно глубоко понимать принципы и условия мотивирования, избежать ошибок в мотивировании персонала. От этого во многом зависит, станет ли предлагаемая программа мотивирующим или демотивирующим фактором.

К примеру, в ЧСУП «Князево» Зельвенского района, кроме стандартных приемов материальной мотивации, проводятся конкурсы «Лучший работник года» в животноводстве, растениеводстве и других сферах. Отбор осуществляется по следующим критериям: трудовые достижения; профессионализм; умение применять передовые методы труда; личный вклад в развитие производства.

Для категорий «Лучший руководитель года» дополнительными показателями выступают: выполнение плана, состояние трудовой дисциплины в структурном подразделении, уровень культуры производства, состояние техники безопасности.

Первый этап конкурса – отбор лучших работников в структурных подразделениях, второй – финальный отбор, производимый комиссией ЧСУП «Князево». Важным аспектом конкурса является гласное подведение итогов и денежное вознаграждение победителей на профессиональном празднике.

Выявление лучшего работника способствует мотивации персонала для достижения и преодоления его результатов, благодаря чему возможна смена победителя в следующем году.

С целью исследования предлагаемой системы мотивации и ее эффективности в ЧСУП «Князево» было проведено анкетирование на основании специально разработанной анкеты среди управленческого персонала. Анкетированием было охвачено 15 человек. Полученные результаты представлены в таблице.

Таблица – Характер и степень мотивации труда управленческих работников ЧСУП «Князево»

Стимулирующие условия и факторы	Ранг
Оплата труда	1
Уважение коллектива	2
Социальные льготы от предприятия	3
Санитарно-гигиенические условия труда	4
Возможность иметь работу, которая интересна	5
Охрана и безопасность труда	6
Организация труда, обеспечение техническими средствами	7
Режим труда и отдыха	8
Возможность профессионального роста	9
Возможность проявить инициативу, самостоятельность	10
Общественная значимость труда	11

Для анализа характера и степени мотивации труда работников применялся метод ранжирования показателей. Опрашиваемым работникам было предложено 11 стимулирующих условий и факторов, которым они выставляли ранги. Важнейшими были выделены такие условия и факторы, как оплата труда; уважение в коллективе; соци-

альные льготы. При ранжировании на последнем месте оказался такой стимул, как общественная значимость труда.

Проведенное исследование показало, что материальный фактор является ведущим среди руководителей и специалистов в мотивации их труда. Но отношения в коллективе, уважение, сотрудничество также незримо влияют на результативность деятельности, поэтому такие конкурсы, как «Лучший работник» и «Лучший руководитель», регулируют трудовое поведение персонала и учитывают интересы и цели предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брасе, А.А. Мотивация: ласковый кнут и жесткий пряник / А.А. Брасе. – Минск: Издательство Гривцова, 2007. – 120 с.
2. Козубовский, В.М. Управление персоналом: приоритеты и психологическое содержание / В.М. Козубовский // Экономика. Управление. Право. – 2008. – № 3. – С. 24-28
3. Мисникова, Л. Особенности мотивации персонала в организациях Белоруссии / Л. Мисникова // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 3. – С. 116-120