УДК 476.6:357.485(476.6)

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ КОЛЛЕКТИВА ОТДЕЛА БУХГАЛТЕРИИ ГП «ГРОДНЕНСКАЯ ПТИЦЕФАБРИКА»)

Карикова Е. И., Ганчар А. И.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Когда человек начинает ощущать какую-либо потребность, у него возникает устремленность к достижению той цели, посредством которой он может удовлетворить эту потребность [1].

Актуальность проблем мотивации заключается в том, что мотивация персонала определяет успех деятельности как организации, так и развитие экономики в целом в стране и уровень благосостояния народа.

Цель исследования: выявить особенности профессиональных мотивов у сотрудников и предложить методы совершенствования мотивации на примере коллектива отдела бухгалтерии ГП «Гродненская птицефабрика»

Материал и методика исследования: учебная и специальная литература по теории мотивации и стимулирования персонала, материалы периодических изданий, посвященные вопросам мотивации персонала, данные проведенных исследований, информация из внутренней и внешней среды предприятия ГП «Гродненская птицефабрика». В работе использовался тест для определения типа мотивации в соответствии с теорией Владимира Герчикова [2].

Исследование проводилось в отделе бухгалтерии ГП «Гродненская птицефабрика». Были анонимно опрошены 10 сотрудников, возраста 27-54 лет, все женщины. Респондентам было предложено ответить на 15 вопросов.

В результате теста было выявлено, что в целом по отделу у сотрудников преобладает инструментальный тип мотивации, вторую позицию занял люмпенизированный тип, профессиональный и патриотический тип мотивации на третьей позиции, есть небольшой процент хозяйственного типа.

Большая часть коллектива основным мотивом считает финансы. Для улучшения мотивации этой группы подходят экономические стимулы всех типов (зарплата во всех ее разновидностях, включая контрактную, премии, льготы, страховки, беспроцентные кредиты и т.п.). Для успешности их воздействия нужно организовать четкое понятие

коллективом принципов системы, также признание этих принципов справедливыми. Сотрудники должны видеть, в какой мере соблюдается неотвратимость поощрения или наказания по результатам работы и их тесная связь во времени. Здесь можно применить опыт Франции. Они используют принцип индивидуального начисления заработной платы. Оценка эффективности труда персонала исчисляется в баллах по шкале от 0 до 120 и имеет многофакторный характер.

Вторая часть сотрудников имеет профессиональный, патриотический и хозяйский тип мотивации. Эти типы относятся к достижительному классу, при которых важны нематериальные ценности. Их интересует содержание работы и возможность самовыражения. Методами повышения мотивации можно предложить обогащение содержания труда. Здесь будут уместны моральные методы стимулирования. Прежде всего, это личное и публичное признание. Особо отличившихся работников можно упоминать в специальных докладах высшему руководству организации и представить их ему. Награждать особо отличившихся людей почетными знаками, грамотами. Люмпенский тип в довольно большом проценте присутствует в данном коллективе. По сути, это отсутствие какой-либо мотивации, он относится к избегательному классу. Здесь можно предложить старый способ оглашения информации о начисленной заработной плате и сыграть не на достижительных мотивах поведения работника, а на нежелании быть хуже других [3, 4].

В современных условиях рынка для достижения высокой и эффективной производительности труда нужно обязательно учитывать актуальность проблемы мотивации персонала. Сотрудники являются главным ресурсом предприятия, поэтому нужно материализовывать программы по стимулированию труда работников. Модифицировать имеющиеся методы менеджмента в вопросах управления персоналом, заимствовать зарубежные эффективные модели и реализовывать, преобразовывая в соответствии с нашими условиями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Столяренко, Л. Д. Основы психологии. Учеб. пособие / Л. Д. Столяренко; 2-е изд. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. – 426 с.

2. Шейнов, В. П. Социально-психологические основы менеджмента: Учеб. пособие / В. П. Шейнов. – Минск: Ин-т управления, 2003 – 132 с.

3. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб: ООО «Книжный Дом», 2007. – 347 с.

4. Менеджмент. Управление персоналом / Сегедов Р. С., Кабушкин Н. И., Кривцов В. Н. – Минск: Технология, 2002. – 278 с.