

УДК 331.1

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ЕЁ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Алексеева Е.А., доц., Самойленко Д.Ф., студ.
Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь

По словам специалистов, проводящих оценку рынка труда, в Республике Беларусь ощущается серьезный дефицит высококвалифицированных кадров. Во многом причины такого положения кроются в действующей системе мотивации организаций. Среди стимулирующих факторов системы мотивации заработная плата является главным критерием повышения производительности труда и эффективности [1].

Анализ статистических данных свидетельствует, что мотивация в виде начисленной заработной платы имеет положительную динамику. Однако реальная ситуация на рынке труда имеет противоположную картину. Как демотивирующий фактор выступает система мотивации и, в особенности, для молодых специалистов. В современных экономических условиях затруднительно найти работу по своей специальности и получить достойное вознаграждение за реализацию своего потенциала. Среди всех факторов мотивации человека молодые специалисты на первое место ставят материальное стимулирование, и для этого есть свои причины. Основной задачей совершенствования системы мотивации труда является совершенствование материального и нематериального стимулирования [2]. Его основными направлениями являются следующие:

1. Повышение доходов бизнеса.
2. Повышение качества продуктов и услуг.
3. Повышение заинтересованности работников организации в эффективном труде.
4. Стимулирование высококвалифицированного труда персонала различных категорий.
5. Привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов; прояснение, согласование и доведение системы целей руководства до уровня каждого рабочего места (каждой должности).

Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы. Важно иметь в виду, что большие успехи труднодостижимы, а поэтому сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени. Но для этого общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из них могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, соответствующее объему реально выполненной работы. Стимулирование и удержание сотрудников организации могут осуществляться и за счет предоставления различного рода социальных благ и услуг (льгот) [3].

Необходимо, насколько это возможно, использовать индивидуальный подход к объективной оценке результатов труда и стимулированию работников.

Список использованных источников

1. Комарова, Н. Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Н. Комарова // Человек и труд. – № 10. – 2022.

2. Аксенов, К. О некоторых моделях мотивации труда / К. Аксенов // Управление персоналом. – 2019. – № 2. – С.30–34.
3. Гагарина, С. Н. Мотивация персонала организация в условиях цифровой трансформации / С. Н. Гагарина, Е. С. Еськова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 6-1 (57). – С. 172–177.

УДК 338.2

УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

*Александрович В.А., студ., Алексеева Е.А., к.э.н., доц.
Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Процессный подход к управлению организацией в настоящее время зачастую реализуется через управление бизнес-процессами компании для повышения ее устойчивости и конкурентоспособности. Управление бизнес-процессами обеспечивает достижение целей организации посредством совершенствования, управления и контроля основных бизнес-процессов. Описание бизнес-процессов позволяет задать эффективную модель ответственности, которая облегчает контроль, обеспечивает результативность и качество работы, систематизирует управление. Управление бизнес-процессами позволяет целенаправленно управлять деятельностью сотрудников через критерии оценки эффективности бизнес-процесса и их гибкую настройку под потребности бизнеса.

Стандартом СТБ ISO 9004-2010 предусмотрено, что «виды деятельности в рамках каждого процесса должны быть определены и приспособлены к размеру и особенностям организации», то есть при выделении бизнес-процессов в организации следует опираться на существующую организационную структуру и рассматривать реальную деятельность, осуществляемую конкретными подразделениями.

Независимо от классификационного признака, его границ и глубины описания для каждого бизнес-процесса, происходящего в организации, следует установить цель, владельца, потребителя, входные и выходные данные, ресурсы, необходимые для его эффективной деятельности [1].

Назначение процессного подхода к управлению предприятием заключается в обеспечении упорядочивания системных процессов, контроля выполнения задач, мотивации сотрудников к повышению результативности. Первая функция заключается в разработке четкого плана по выполнению каждого процесса. Например, регламентируются особенности процесса поступления заявки на заказ, ее обработки, сбора, исполнения и отправки. Для осуществления каждой опции определяется конкретный работник, который имеет свою зону ответственности. Реализация функции контроля над выполнением задач на практике осуществляется в виде наблюдения за процессом исполнения заданий, и, в случае необходимости, – координации действий. Мотивация сотрудников – одна из важнейших функций процессного подхода. Когда все работники будут заинтересованы в получении наивысшего результата своей деятельности, получится по-настоящему качественный продукт, способный удовлетворить потребности клиентов [1].

Для моделирования и анализа бизнес-процессов используются различные нотации и программные продукты, широкий спектр которых представлен на рынке.