

## **РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Галанова Е.П.**

**Могилевский государственный университет продовольствия  
г. Могилев, Республика Беларусь**

Современный уровень экономического развития, характеризующийся глобализацией экономики и проникновением информационных технологий во все сферы производства, сформировал новую парадигму управления, выделяющую человеческие ресурсы как ключевой элемент и фактор эффективного функционирования организации. Важнейшей составляющей процесса управления человеческими ресурсами в организации является мотивация труда. В настоящее время предприятие является уникальным механизмом, эффективное функционирование которого в рыночных условиях зависит от слаженности в работе всех его элементов и систем. Эффективность современной организации во многом определяется не только компетентностью персонала, но и его мотивационными установками на труд.

Мотивация занимает одно из центральных мест в управлении человеческими ресурсами, поскольку она выступает непосредственной причиной поведения работников. Главной задачей руководства персоналом является ориентация сотрудников на повышение эффективности деятельности организации. Мотивация является неотъемлемой составляющей управленческой деятельности, позволяет в полной мере осуществлять индивидуальный подход к персоналу и реализовывать личностный потенциал, как руководителя, так и всех сотрудников для достижения текущих и стратегических целей организации.

Мотивация труда представляет собой комплекс мероприятий в системе управления организацией, обеспечивающих создание условий для эффективной деятельности всего персонала и раскрытия трудового потенциала каждого работника. Удовлетворенность работника условиями и оплатой труда, отношениями с руководителем и коллегами, политикой руководства в отношении персонала, во многом определяет его заинтересованность наиболее эффективно выполнять трудовые функции, что в результате ведет к росту производительности труда на предприятии.

В настоящее время осуществление преобразований в формах и методах управления трудом на предприятии часто бывает недостаточно эффективным и поэтому не достигает поставленных целей. Одной из основных причин этого является недостаточная обеспеченность предприятий кадрами, способными нетрадиционно, на высоком профессиональном уровне решать сложные задачи в условиях рыночной экономики. Разрешение данной проблемы возможно путем использования продуманной системы работы с персоналом предприятия, и, в частности, формирование эффективной системы мотивации труда.

Таким образом, одним из основных условий эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами является наличие мотивации труда, стимулирующей сотрудников предприятия на достижение стратегических и тактических целей. Результаты деятельности предприятия во многом зависят от степени заинтересованности сотрудников в повышении эффективности труда и их ориентации на достижение стоящих перед подразделениями целей.