

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*The article considers the issue of personnel motivation at the enterprise.*

Характерной чертой современного менеджмента является признание возрастающей роли человеческого фактора и развитие новых форм и методов управления персоналом. Персонал – это главный актив предприятия. Чтобы деятельность предприятия стала эффективной, необходимы сотрудники, желающие проявлять собственные профессиональные качества. Лидирующим фактором в данном случае может стать правильная мотивация.

Чтобы понять, какие именно меры мотивации труда работников различных организаций действительно принесут результат, необходимо разобраться в значении понятий «мотивация» и «мотив».

Мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Мотивация (лат. *moveo*) – это комплексное взаимодействие внешних и внутренних факторов, определяемых сознательным выбором человека того или иного типа поведения. Поведение человека всегда заключается в его оптимальности: его выбор действий и поступков всегда направлен на получение определенной выгоды, и он не сможет сделать ничего, пока не удовлетворит одну из своих потребностей. Искусство менеджмента заключается в том, чтобы эту оптимальность направить на организацию, ее миссии и целям.

Мотив (лат. *moveo*) – предмет, достижение которого является смыслом деятельности.

Существуют факторы, которые оказывают влияние на мотивацию персонала, они бывают двух видов: внутренние и внешние. Под внутренними факторами подразумевается творчество, удовлетворенность от выполненной работы, самоутверждение. К внешним факторам относят положение в обществе, продвижение по карьерной лестнице, получение дохода. Из этого следует, что внутренние факторы нужны для получения удовлетворенности от определенных условий и объектов, а внешние направлены на приобретение недостающих объектов и обеспечение отсутствующих условий.

Существует 3 уровня мотивации:

Индивидуальная мотивация – труд работника должен оплачиваться достойно. При расчете величины выплат, в учет должны брать знания, умения и навыки, которыми обладает сотрудник. Важно дать понять подчиненному, что в случае качественного выполнения своих обязанностей, он получит повышение.

Командная мотивация – группа людей, объединенная одним делом и целью, трудится более эффективно. Каждый член команды понимает, что от результативности его работы зависит успех всего коллектива. Мотивируя группу людей, очень важно, чтобы атмосфера внутри команды была дружеской.

Организационная мотивация – весь коллектив предприятия нужно объединить в одну систему. Люди должны понимать, что их организация – это единый механизм и от действий каждого зависит положительный результат. Для руководителя это одна из самых тяжелых задач.

Для того, чтобы сформировать мотивацию, необходимо иметь в виду, что каждый работник относится к определенному типу:

- работники, которые ставят на первое место общественная значимость труда и его содержание;
- работники, которые ставят на первое место материальные ценности;
- работники, которые относятся рассудительно и предпочитают сбалансированность различных ценностей.

Обсуждая вопрос мотивации труда персонала, не стоит забывать о принципах мотивации. К принципам мотивации относят:

- объективность. Каждая мотивационная система должна быть понятны для персонала и справедлива;
- поощрение. Является основным мотивом, обязательным является соблюдение правильного соотношения поощрения и наказания в сторону первого;
- присутствие, разнообразия нематериальной мотивации;
- повышение самостоятельности персонала;
- стимулировать персонал, а не удерживать его. Работа должна быть интересной и разнообразной.
- индивидуальный подход к персоналу;
- обозначать важность связи результатов труда одного работника с общим достижением предприятия.

Каждый руководитель должен использовать данные принципы мотивации персонала и разрабатывать систему стимулирования сотрудников в соответствии с их реальными индивидуальными потребностями.

### Список использованных источников:

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации. – М., Университетская серия Маркет ДС, 2012. – С. 513.
2. Кибанов А.Я. Система управления персоналом. – М.: Проспект, 2012. – С. 14.
3. Фролов В.О. Научные подходы к формированию механизма мотивации и управления персоналом // Экономика промышленности. – 2011. – Т. 53. – № 1. – С. 246.