

**Горбачева А.В.**

## **МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Одна из основных задач любого руководителя состоит в том, чтобы в полной мере задействовать в работе весь потенциал своих сотрудников. При разработке правильной системы мотивации сотрудников, происходит повышение продуктивности и, как следствие, прибыльности деятельности предприятия.

В последние годы осваиваются все новые способы стимулирования. В ход идет не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и неэкономические способы стимулирования. К таким способам относят организационные и морально-психологические меры.

Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени.

На каждом предприятии существует индивидуальный пакет стимулов таких как: наказание как средство мотивации работников – недопущение действий, которые могут принести вред предприятию; денежные вознаграждения за выполнение поставленных целей; поощрения для стимулирования здорового образа жизни работников – вознаграждения за отказ от курения, сотрудникам, не пропустившим ни одного рабочего дня в течении года по причине болезни, работникам, постоянно занимающимся спортом; специальные индивидуальные вознаграждения – премии, выплачиваемые за владение навыками, необходимыми предприятию в данный момент; социальная политика предприятия – льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по случаю временной нетрудоспособности); совершенствование системы организации труда и управления – правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки; нематериальные стимулы – вознаграждения признательности (дипломы, звания «руководитель года», «менеджер года» и т.д., письменная благодарность руководства предприятия, занесенная в трудовую книжку), формирование и развитие организационной культуры, распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

Заинтересованность сотрудников в работе на предприятии и его успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых льгот и услуг, в том числе прямо не прописанных в действующем законодательстве. Это приводит к сокращению текучести кадров.

Обобщение опыта практической деятельности различных предприятий показало, что нематериальное стимулирование сотрудников на некоторых предприятиях с ограниченными материальными ресурсами приводит к созданию сплоченного коллектива, а также формированию положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности.