**Дыбалина С. В.**

**МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

Одним из способов повышения производительности труда является мотивация персонала, что выступает ключевым направлением кадровой политики предприятия.

Модели мотивации трудовой деятельности основываются на теориях:

справедливости (субъективное определение соотношения поощрения и затрат труда, сравнение личного вознаграждения с поощрением других людей, выполняющих аналогичную работу; снятие социального напряжения делением принципа справедливости);

ожидания (ожидания положительного соотношения затрат труда и результатов; результатов трудавознаграждения; ожидаемая степень относительного удовлетворенияполученным вознаграждением);

потребностей (физиологические, безопасности и защищенности, социальные, уважения, самовыражения).

Основными требованиями к построению системы мотивации на уровне предприятия являются:

предоставление одинаковых возможностей относительно занятости и должностного продвижения по критерию результативности труда;

согласование уровня оплаты труда с его результатами и признание личного вклада в общий успех. Распределение доходов в зависимости от уровня повышения производительности труда;

создание надлежащих условий охраны здоровья, безопасности труда и благосостояния всех категорий работников;

обеспечение возможностей для повышения профессионального мастерства, реализации способностей работников, возможностей для продолжения обучения, повышения квалификации и переквалификации;

создание в коллективе атмосферы доверия, заинтересованности в достижении общей цели, поддержание двусторонних коммуникаций между руководителями и всеми другими категориями работников.

Основы формирования эффективной мотивации поведения работников:

атмосфера дружеского сотрудничества работников и администрации предприятия;

осведомленность о критериях измерения и оценки; взвешенные нормативы и контроль за ними; четко понятное соответствие поощрения результативности (эффективности) деятельности.

Большинство предприятий тратят огромное количество денег и сил, оценивая мотивацию персонала, результаты бывают как положительными так и отрицательными. Чтобы использовать этот ресурс, руководителям пора кардинально изменить свой подход.

Робота виконана під керівництвом доц. каф. ЕтаОДСГ Чобіток В. І.