

**Юданова М.В.**

## **ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Мотивация в менеджменте** - это комплексный подход к управлению персоналом, направленный на создание побудительных мотивов, целью которых является продуктивное выполнение сотрудником своих обязанностей. Мотивационные факторы разделяют на две группы.

- к базовым относят факторы, которые чаще всего вызывают неудовлетворение персонала: оплата, система вознаграждений; социальные выплаты; вопросы организации рабочего и информационного пространства;

- к побудительным мотивам: карьерный рост; личностный профессиональный рост; креативная самореализация.

Если обе группы факторов отсутствуют - работа становится невыносимой. Если присутствуют только побудительные факторы - сотрудник любит работу, но не может себе ее позволить. Если присутствуют только базовые факторы - неудовлетворенность от работы минимальна. Если обе группы факторов присутствуют - работа приносит максимальную удовлетворенность.

**Мотивированный персонал** - это залог успешной работы и движения организации к реализации ее стратегии и упрочения положения на рынке. Поэтому мотивация персонала является универсальной темой, актуальность которой не уменьшается, несмотря на постоянное внимание теоретиков и практиков менеджмента.

Мотивация персонала осуществляется на трех взаимосвязанных уровнях:

1. На личностном уровне осуществляется долгосрочная, среднесрочная, краткосрочная и сиюминутная мотивация каждого работника. Здесь действуют все три типа мотивации: привлечения, удержания и эффективного труда. В отношении одного работника мотивация может быть эффективной, а в отношении другого - нет. Большое значение ситуационный фактор. Применение одних и тех же методов и подходов к мотивации работника в различных условиях приводит к различным результатам. Поэтому основными принципами являются дифференцированный подход, своевременность и связь с интересами работника.

2. На групповом уровне осуществляется мотивация результативной и эффективной групповой работы. Мотивация групповой работы сводится к определению круга заданий, эффективное выполнение которых возможно групповым способом, и созданию оптимальных условий для группового взаимодействия. Ключевыми факторами являются групповые характеристики, лидерство и стиль управления. Принципами групповой мотивации являются продуманность, доверие и открытость.

3. На организационном уровне мотивация персонала осуществляется с помощью экономических и политических методов стимулирования, поддерживаемых всеми подсистемами управления. Результативность мотивации определяется ее социальной оценкой и ожиданиями работников.

Управленческая компетентность и мотивация к достижениям результатов служат связующими звеньями, объединяющими все уровни мотивации в одну систему, способную обеспечить привлечение и удержание талантливых работников и рационально использовать их личностный и групповой потенциал.

Работа выполнена под руководством ас. кафедры менеджмента Арефьева  
С.О.