

**Коротаяева Ю.В.**

## **Мотивация и направления ее совершенствования**

Независимо от того, какая работа выполняется, мотивация участвующих в ней людей одно из самых важных и незаменимых условий эффективного достижения целей. Известно, что если люди имеют достаточную мотивацию, они могут преодолеть любые трудности в решении поставленных перед ними задач.

Мотивация является одним из фундаментальных понятий психологии, педагогики, социологии, управления. Исследователи определяют ее и как один конкретный мотив, и как единую систему мотивов, и как особую сферу деятельности, включающую в себя потребности, мотивы, цели, интересы в их сложном переплетении и взаимодействии. Учеными-экономистами мотивация чаще характеризуется как процесс. Так, по Мескону, мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Работник мотивирован — значит, он заинтересован, создана ситуация, при которой, решая общие цели предприятия, он тем самым удовлетворяет свои личные потребности, сознательно выбирая тот или иной тип поведения.

В зависимости от мотивов деятельности применяют необходимый стимул.

Мотивы	Стимулы
Мотивы по удовлетворению потребностей в жизненно насущных материальных и духовных благах: производительность, качество работы, повышение занятости, рост мастерства, повышение ответственности, совмещение должностей, работа на одном предприятии	Рост заработной платы, доплаты к заработной плате, надбавка к заработной плате, материальная помощь, единовременные выплаты, премиальная система, социальный пакет, система участия в прибылях, комиссионные с объемов продаж
Мотивы жизненного самоопределения (личностные): призвание, переключение, самовыражение, любознательность, творчество изобретательство, рационализаторство, занятие наукой	Предоставление работы по интересам, по призванию, профессиональная ориентация, перестройка работы, повышение творческого характера труда, учет личных качеств работника, развитие неспециализированной карьеры, возможности для обучения, премии за новаторство, подарки фирмы, гибкие графики работы, доступ к новой информации, всеобщее признание
Мотивы социального взаимодействия: общение, подражание,	благоприятный социальный микроклимат, демократический стиль руководства, участие в управлении, доска почета, вынесение благодарностей, признание заслуг, программы

сопричастность, безопасность, взаимовыручка	поддержка, дружба,	культурных мероприятий, социальный пакет
Мотивы самоутверждения: достижение цели, развитие карьеры, статус, власть, самоуверенность, самоутверждение	статусного престиж, высокий успех,	Участие в управлении и принятии решений, предоставление руководящей работы, расширение полномочий, персональные блага, участие в работе престижных клубов, участие в успехе, капитале, предложение о совместном участии в бизнесе, представительские функции для других организаций, ротация кадров, рост числа подчиненных, международное признание, присвоение звания «Лучший сотрудник года»
Мотивы оптимизации жизненного цикла: социальная профессиональная возрастная преодоление психологического дискомфорта	мобильность, мобильность, релаксация, и статусного и	Предоставление работы по желанию и возможностям, развитие неспециализированной карьеры, передача опыта молодежи – наставничество, устранение отрицательных стимулов, психологическое поощрение, единый статус работников, центры психологической помощи и разгрузки, политика «открытых дверей», комиссии по трудовым спорам

Человеческий фактор – один из наиболее важных и значимых факторов производства, следовательно, стимулирование и мотивация работника к труду – одна из первостепенных задач, стоящих перед руководителем. При правильной и хорошей мотивации персонала предприятие будет процветать. В настоящее время в России используется в основном материальное стимулирование, в то время как это – один из наиболее дорогих в финансовом плане методов стимулирования. Полное отсутствие социально – психологических стимулов, а также слабое развитие организационно – производственных методов говорит о том, что в России еще не до конца используются методы стимулирования труда, а, следовательно, работник выполняет работу не на 100% эффективно. Следует отметить, что использование всех методов и приемов мотивации труда в совокупности дает больший результат, чем по отдельности. В данной ситуации действует закон синергии. Значит, при введении дополнительных методов мотивации трудовой деятельности на предприятии, можно достичь огромных результатов при минимальных затратах.