**Мотивация персонала — один из способов повышения производительности труда**

В настоящее время мотивация персонала стала неотъемлемой частью прогресса, можно сказать она стала его двигателем. Без мотивации персонала, при отсутствии нормальных условий труда всякая организация становится неконкурентоспособной. Если в компании отсутствует приемлемый механизм мотивации труда, то это неизбежно приведет к утечке квалифицированных сотрудников.

Так, например, даже благополучные компании очень часто сталкиваются с трудностями, связанными с уходом квалифицированного персонала из-за того, что его профессиональные качества и способности не раскрывались и не использовались в полной мере.

Для того чтобы разобраться в том, какие именно меры мотивации труда работников различных организаций действительно дадут результат, необходимо понять значение понятий «стимул», «мотив», «потребность» и «мотивация».

Мотивация – это совокупность внутренних (мотивы, потребности) и внешних (стимулы) движущих сил, побуждающих человека к деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентацию на достижение определенных целей.

Таким образом, мотивация – это своеобразный «пусковой механизм», дающий сотруднику организации проявить себя. Она направлена на развитие трудового потенциала, на повышение производительности труда. [2, с.81]

Рассмотрим подробнее движущие силы мотивации – потребности, стимулы и мотивы.

Потребность – это состояние неудовлетворенности, требующей от человека активных поисков путей удовлетворения.

Стимул, в свою очередь, исполняет роль рычага воздействия на человека или роль «раздражителя», который вызывает желание действовать.

В отличие от стимула мотив является внутренней побудительной силой: желанием, влечением, ориентацией, внутренними целевыми установками. [6, с. 32-39]

Менеджеру для стимулирования мотивации необходимо знать структуру потребностей работника, особенности его поведения, вызванного определенными мотивами. [4, с.225]

Рассмотрим, какие факторы оказывают влияние на мотивацию персонала:

1. **Заработная плата.** Она должна быть сопоставима и конкурентоспособна с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона. Заработок работника определяется в зависимости от его квалификации, личных способностей и достижений в труде. Также существуют различные премии и доплаты.
2. **Система внутрифирменных льгот работникам.** Льготное питание, премирование, продажа продукции предприятия своим работникам со скидкой, оплата расходов на проезд до места работы и обратно, страхование здоровья работников за счет предприятия, доплаты за стаж и т.д.
3. **Нематериальные льготы.** Предоставление отгулов, предоставление права на скользящий, гибкий график работы, увеличение продолжительности оплачиваемого отпуска, более ранний или поздний выход на пенсию т.д.;
4. **Повышение содержательности труда, самостоятельности, ответственности работника, привлечение его к управлению предприятием.**
5. **Создание благоприятной социальной атмосферы.** Устранение различных барьеров (статусных, административных, психологических) между отдельными группами работников, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива, моральное поощрение работников. [1, с.513]

Данные мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повышать его конкурентоспособность на рынке.

Поскольку участниками процесса управления являются люди, то социальные отношения и отражающие их соответствующие методы управления важны и тесно связаны с другими методами управления.

Выбор методов во многом определяется компетентностью руководителя, организаторскими способностями, знаниями в области социальной психологии. Познание социально-психологических и индивидуальных особенностей сотрудников дает руководителю возможность сформировать и принять оптимальный стиль управления и тем самым обеспечить повышение эффективности деятельности предприятия за счет улучшения социально-психологического климата и повышения степени удовлетворенности трудом. [3, с.25]

Каждый руководитель должен использовать следующие **принципы мотивации персонала**:

- открытость, объективность (любая мотивационная система должна быть максимально понятна для персонала и справедлива);

- поощрение за результат (сотрудники должны видеть связь между результатом труда и поощрением);

- преобладание, разнообразие нематериальной мотивации;

- стимулирование, а не удерживание (работа должна быть интересна работникам);

- соблюдение связи вида мотивации с возрастными, статусными различиями;

- индивидуальный подход;

- подчеркивание связи результатов труда каждого сотрудника с общими достижениями предприятия. [5, с.246]

Таким образом, мотивация труда является одним из основополагающих методов управления персоналом, побуждающим работников к достижению целей, стоящих перед ними и организацией. Руководители, желающие добиться эффективной работы своих сотрудников, должны применять не только методы экономического стимулирования и административного воздействия, но и уделять внимание социально-психологическим методам.

Для создания положительного социально-психологического климата в любом коллективе необходимо исследовать индивидуальные особенности характеров работников. От этого во многом зависит эффективность работы, выполняемой персоналом. Такие исследования следует проводить с помощью разнообразных тестов. Кроме этого, необходимо учитывать факторы мотивации.