



В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Методы мотивации

Методы мотивирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Существуют следующие методы мотивирования эффективного трудового поведения:

- *материальное поощрение;*
- *организационные методы;*
- *морально-психологические.*

Наиболее распространенной формой (методом) материального мотивирования является индивидуальная премия. Ее целесообразно выплачивать один раз в год, иначе она превратится в заработную плату, и лишится своей мотивирующей роли. Целесообразно заранее определить процент премии по итогам года и корректировать его в соответствии с достижениями сотрудника. Размер премии должен, как правило, составлять не менее 30% основного заработка, при этом на низшем уровне руководства премия должна быть 10-30%, на среднем 10-40%, на высшем 15-50%.

Эффективность премирования во многом определяется правильностью выбора показателей, их дифференциацией в зависимости от роли и характера подразделений, уровня должностей, ориентацией на реальный вклад и конечные результаты, гибкость критериев оценки достижений работника.

Удовлетворенность материальным вознаграждением, его справедливым уровнем мотивирует инициативу людей, формирует у них приверженность организации, привлекает к ней новых работников. Хотя труд в нашей стране, в отличие от высокоразвитых стран, на сегодняшний день рассматривается, в основном, лишь как средство заработка, можно предположить, что потребность в деньгах будет расти до определенного предела, зависящего от уровня жизни, после которого деньги станут условием нормального психологического состояния, сохранения человеческого достоинства. В этом случае в качестве доминирующих могут выступить другие группы потребностей, связанные с потребностью в творчестве, достижении успехов и другие. Для руководителя очень важно умение распознавать потребности работников. Потребность более низкого уровня должна удовлетворяться прежде, чем потребность следующего уровня станет более значительным фактором, определяющим поведение человека.

Список использованной литературы.

1. Автономов, В.С. Введение в экономику: учебник. - М.: Вита-Пресс, 2008.
2. Афилов, Э.А. Планирование на предприятии: учеб. пособие для студ. экон. вузов. - Минск: «Вышэйшая школа», 2001.
3. Борисевич, В.И. Прогнозирование и планирование экономики: учеб. пособие для студ. экон. вузов. - Минск: ООО «Интерпрессервис», 2001.
4. Брасс, А.А. Менеджмент: основные понятия, виды, функции. учеб. пособие для студ. экон. вузов. - Минск: ООО «Мисанта», 2002.
5. Вейлл Питер. Искусство менеджмента. Пер. с англ. -М.: Новости, 1993.
6. Веснин В. Р. Менеджмент для всех. -М.: Юрист, 1994., с. 48
7. Герчикова И.Н. Менеджмент. М.: ЮНИТИ, 1995., с. 25
8. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. ИНФРА-М, 2001.
9. Кнорринг В.И. Искусство управления, интернет – издание.
10. Максимцов М. М. Менеджмент, Москва, ЮНИТИ, 1999., с. 127, 146-151
11. Радугин А.А. Основы менеджмента, Москва, Центр, 1998., с. 76, 211
12. Скворцов И. Менеджмент как искусство управления. № 4, 5, 1999.
13. Смирнова В.Г. Менеджмент как искусство. Журнал Проблемы теории и практики управления, № 4, 2002.
14. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф, Форд Г. Управление – это наука и искусство. Издательство «Республика», М. 1992.
15. Электронная версия журнала «Проблемы теории и практики управления» № 3/01 (www.ptpu.ru.)

16. Электронная версия журнала «Проблемы теории и практики управления» № 5/02 (www.ptpu.ru.)
17. Электронная версия журнала «Проблемы теории и практики управления» № 5/00 (www.ptpu.ru.)
18. Электронная версия журнала «Деловая хроника» № 2003/04