Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования

«Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Факультет компьютерных систем и сетей

Кафедра электронных вычислительных машин

РЕФЕРАТ

на тему «Мотивация персонала»

Выполнили Проверил:

Петрович Е.А. Цыганков В.Д.

Ходосевич М.А.

Минск 2024

*Мотивация персонала* – один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Она включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного сотрудника компании.

Следовательно, **мотивация персонала** – это некий набор действий со стороны руководства предприятия, направленный на улучшение трудоспособности работников компании, а также способы привлечения квалифицированных специалистов и их удержания.

Основные *причины* потери мотивации сотрудниками:

1. во-первых, в кризисный период материальная мотивация сотрудников стоит на первом месте (за счет нее удовлетворяется базовая потребность в безопасности). Если работник недоволен тем, как оплачивается его труд, скорее всего, он будет прикладывать минимальное количество усилий;
2. во-вторых, даже при удовлетворенности заработной платой сотрудник может потерять мотивацию к работе из-за изменений в личной жизни (свадьба, скорый уход в декрет, планирующийся переезд и прочее);
3. в-третьих, мотивация работника к деятельности может снизиться из-за психологического состояния. К проблемам, ухудшающим состояние человека, относят широкий спектр заболеваний: от эмоционального выгорания до длительного депрессивного эпизода.

Также, мотивация сотрудника зависит не только от него, но и от коллектива, в котором он находится. Если в компании царит дружественная и поддерживающая атмосфера, работники регулярно получают повышение и удовлетворяют свои профессиональные амбиции — проблема демотивации работников не должна возникнуть.

Что мотивирует людей?

Американская компания TinyPulse провела исследование среди 200 тысяч человек и выяснила: деньги не входят в топ-5 вещей, мотивирующих людей. На вопрос «Что мотивирует вас, чтобы сделать все возможное для развития организации?» были получены следующие ответы:

- почти 20% людей ответили, что командный дух и мотивация со стороны коллег. Это самая важная вещь, которую люди ценят на работе.

- 17% - внутреннее стремление сделать работу качественно и экспертно. Это врожденное или приобретенное качество, которому нужно уделять особое внимание при найме и расстановке должностей. Если заставить творческого человека считать формулы и работать в Excel, он, вероятно, возненавидит свою работу.

- 13% - чувство воодушевления и признания. Когда люди видят, что их работу хвалят и признают, это активирует набор эмоций и стимулирует делать работу лучше.

- деньги и бонусы оказались на 7-м месте.

Мотивацию проводят для того, чтобы объединить интересы предприятия и сотрудников. То есть компании необходима качественно выполненная работа, а персоналу нужна достойная заработная плата.

Но это не единственная *цель* проведения мотивации персонала. Мотивируя сотрудников, руководители стремятся:

* удержать постоянный штат;
* минимизировать число увольняющихся;
* обозначить цели и ориентировать персонал на достижение результатов в заданные сроки;
* выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников;
* заинтересовать и привлечь ценные кадры;
* осуществлять контроль за выплатами заработной платы.

Для того, чтобы внедрить в компанию систему мотивации персонала, необходимо выполнить следующие мероприятия:

1. Работа над планом по внедрению системы стимулирования персонала.
2. Утверждение плана по внедрению системы мотивации персонала.
3. Разработка программ вознаграждения за достижение поставленных целей.
4. Создание систем мотивации персонала.
5. Внедрение мотивационных мероприятий и необходимая корректировка.
6. Анализ работы подчиненных предприятия.
7. Корректировка внедренной системы, если она требуется.

*Виды мотивации персонала.* На практике выделяют два основных вида мотивации персонала:

* Материальная мотивация персонала;
* Нематериальная мотивация персонала. Нематериальная мотивация персонала, в свою очередь, делится еще на два вида мотивации персонала: социальная мотивация персонала и психологическая мотивация персонала.

Под *материальной мотивацией* сотрудников подразумевается:

* денежная мотивация персонала (заработная плата, в том числе её повышение, проценты от продаж (самый распространенный подход), бонусы, премии, надбавки, страховки, социальные пакеты);
* неденежная мотивация персонала (возможность пройти обучение за счет компании, возможность получать от компании путевки для сотрудников и членов его семьи, возможность съездить в заграничную командировку за счет компании, возможность бесплатного получения билетов в театр, цирк и другие культурные мероприятия, возможность пользоваться услугами партнеров компании с большими скидками, либо вообще бесплатно);
* система штрафов (взыскание денег с работника компании за невыполнения нормативов и стандартов, взыскание денег с сотрудника за его плохую работу, дополнительные рабочие часы за плохую работу).

*Нематериальные способы мотивации* можно разделить на индивидуальные и коллективные.

1. Индивидуальные способы мотивации:

* расширение полномочий работника, для того чтобы он смог почувствовать перспективность карьерного роста;
* признание профессиональных заслуг человека;
* индивидуальный график работы (например, для сотрудницы, имеющей малолетних детей);
* постоянное вложение средств в человека за счет его обучения, что дает возможность профессионального роста;
* улучшение для конкретного сотрудника условий труда с целью повышения ценности деятельности в компании для самого работника.

2. Коллективные способы мотивации:

* совместное празднование определенных дат и событий, помогающее коллективу почувствовать себя семьей;
* общность идеи. Цель компании должна быть понятна персоналу. Каждый сотрудник обязан осознавать вклад, который он вносит в достижение общей задачи фирмы;
* совместные тренинги, которые приводят к тесному взаимодействию внутри коллектива;
* доступность информации по ведению бизнес-деятельности компании. Человек должен чувствовать причастность к работе предприятия;
* публичное признание заслуг сотрудника перед коллективом, выражение благодарности;
* прозрачная форма управления персоналом и взаимодействия с работниками.

*Примеры* по улучшению условий работы:

- Google была первой компанией, которая наняла в свою столовую шеф-повара, обладателя 3 звезд Мишлен;

- Твиттер проводит встречи на крыше, а не в тесных темных конференц-залах;

- Lego в переговорках ставит фирменные вазы с деталями, чтобы сотрудники не скучали во время митингов.

Эффективнее всего комбинировать разные способы мотивации так, чтобы сотрудники были заинтересованы работать в компании долго и качественно. Если руководство компании будет правильно проводить мероприятия по стимулированию своих сотрудников, то предприятие может получить следующий положительный результат, а именно:

- повышается качество и производительность труда, работники начинают ответственнее подходить к выполнению своих служебных обязанностей, производственные показатели улучшаются;

- у сотрудников появляется командный дух, уменьшается «текучка» кадров;

- компания начинает быстро развиваться и т. д.