**Разработка системы мотивации и форм стимулирования персонала предприятия.

Закурдаева Виктория Дмитриевна. Студент 5 курса напр. «Управление персоналом» КрИЖТ ИрГУПС г. Красноярск, Российская Федерация

ФИО научного руководителя – Чуракова С.В.**

**Аннотация:** деятельность любого предприятия зависит от того, насколько добросовестно персонал выполняет свои обязанности. Заинтересованность сотрудников рабочим процессом залог успешного развития бизнеса. В данной статье автор рассмотрит системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии.

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, предприятия, стимулирование, заинтересованность, система.

 В большинстве своём частные предприятия в своей деятельности применяют основную систему мотивации, что и государственные организации.
 Система ключевых показателей эффективности зарекомендовала себя в качестве одного из наиболее действенных факторов. При этом необходимо разрабатывать отдельные методы мотивации для специалистов, занятых в различных сферах.
 В данной статье мы рассмотрим различные способы мотивации персонала. Будем анализировать разнопланово, то есть брать специалистов из различных сфер деятельности.
 Самый распространённый способ мотивации – это материальная составляющая. Дополнительные выплаты, премии, прочие денежные вознаграждения отличившихся сотрудников не только стимулируют их к работе, но и дают повод усердно трудиться дальше.
 Однако, данный метод стимулирования нужно правильно рационализировать. Единоразовые методы денежного либо нематериального поощрения оказывают больший эффект по сравнению с системными. Даже высокая заработная плата перестает мотивировать человека буквально через 3-4 месяца после повышения. Премии и бонусы за хорошую работу – вот рациональный вариант.
 Так же методом стимулирования можно считать социальную политику предприятия по отношению к работникам. В данном случае мотивацией могут послужить льготы, которые регулируются на муниципальном и государственном уровне. Сюда так же относится социальное страхование, в том числе пенсионное, страховка по нетрудоспособности и безработице. Дополнительные льготы, выплата которых финансируется из фонда социального развития компании. Эти льготы могут распространяться не только на работников, но и на их семьи.
 На первый взгляд, кажется, что нематериальные методы считаются не такими эффективными, как материальные. Попробуем разобраться, так ли это.
 К нематериальным методам стимулирования относятся:
 1) Предоставление возможности развития и карьерного роста вплоть до должности руководителя.
 2) Создание благоприятной и доброжелательной атмосферы внутри коллектива на предприятии.
 3) Регулярное проведение культурных мероприятий, направленных на сплочение команды компании.
 4) Организация мотивационных совещаний и предоставление обратной связи от руководства фирмы.
 5) Публичное поощрение достижений сотрудников, поздравление со значимыми для них праздниками.
 6) Организация комфортных рабочих мест, обустройство зоны отдыха, спортивных залов, буфетов.

 Большой популярностью в последнее время пользуется геймерский метод стимулирования сотрудников. Он заключается в формировании рейтинговых таблиц, проведении соревнований внутри коллектива, между разными отделами.
 Если обратиться к нестандартным методам стимулирования, которые в последнее время очень популярны в последнее время, то к ним можно отнести следующее:
 1) Организация игровых комнат для персонала;
 2) Предоставление дополнительного отдыха;
 3) Проявление заботы о семьях;
 4) Выдача неожиданных подарков.
 Подытоживая вышеизложенное, сделаем общий вывод. Не существует единой стратегии мотивации для персонала, которая хорошо подошла бы для каждой организации. Зачастую нематериальные методики стимулирования персонала приближают к эффективному результату быстрее, чем система денежного поощрения.

 **СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**1. Генкин Б. М., Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) [Текст]: монография / Б.М. Генкин. - 2-е изд. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. - 352 с
2. Лобанова Т. Н., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата] / Т. Н. Лобанова. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 482 с.
3. Жданкин Н. А. Мотивация персонала. Измерение и анализ: учебно-практическое пособие / Н. А. Жданкин. – М.: Финпресс, 2018.
 4. Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала. Современные решения. 2-е изд., испр., доп., перераб.- М.: Гуманитарный центр, - 2020. – 276 с.
 5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 5-е изд. - М.:2018. - 576с