

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

В настоящее время все больше и больше сотрудников признаются, что не делают все возможное на работе, потому что они думают, что их усилия не будут вознаграждены. Часто люди путают мотивацию сотрудников и вовлеченность. Мотивация сотрудников — это уровень энтузиазма, тогда как вовлеченность сотрудников — это эмоциональная приверженность сотрудника организации и ее целям [1]. Мотивация сотрудников имеет много преимуществ и не должна быть сложной или дорогостоящей, однако она требует баланса нескольких факторов [2]:

1. **Вознаграждение и признание.** Признание хорошей работы имеет ограниченный срок действия; похвала начинает терять свое влияние, если не сопровождается вознаграждением. Исключительная работа заслуживает вознаграждения, и хотя в некоторых случаях достаточно признания, сотрудники начинают терять мотивацию, если их не поощряют за дополнительные усилия. Существует множество способов поощрения сотрудников. Вознаграждения могут различаться как по стоимости, так и по влиянию, и лучше всего предлагать портфель вознаграждений: поездки и впечатления, ваучеры или, например, дополнительный выходной день [1].

2. **Развитие.** Развитие очень важно для мотивации сотрудников. Оно делает сотрудника самостоятельным и позволяет ему более эффективно вносить свой вклад в совершенствование бизнеса. Когда организация инвестирует в своих сотрудников, это порождает лояльность, удержание и мотивацию.

3. **Лидерство.** Хороший лидер знает, что действительно вдохновляет преданных и мотивированных людей работать на высоком уровне. Важно, чтобы хороший лидер имел разумные ожидания, отдавал должное там, где это необходимо, и ценил своих сотрудников [2].

4. **Баланс между работой и личной жизнью.** Обеспечение баланса между работой и личной жизнью способствует развитию сотрудников. Для организации важно, чтобы сотрудники совмещали работу с деятельностью, способствующей укреплению здоровья и благополучия.

5. **Рабочая среда.** Мотивированные сотрудники работают лучше в позитивной среде, открытых пространствах, стимулирующих чувства [1].

Таким образом, мотивированные сотрудники способствуют повышению производительности, вовлеченности и даже прибыли. Важно не воспринимать мотивированных сотрудников как нечто само собой разумеющееся, а продолжать прикладывать усилия для их развития. Чувствуя свою ценность, сотрудники будут иметь мотивацию делать работу лучше.

Источники

1. *Адашев, А. У.* Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. — 2019. — № 1 (22). — С. 34–37.
2. *Аргашокова, О. И.* Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // *Соц.-гуманитар. технологии*. — 2020. — № 4 (16). — С. 23–31.