**Эссе**

**Мотивация труда в условиях современного российского общества**

Мотивация труда используется для того, чтобы соединить цели предприятия и цели работников. Правильно построенная система мотивации приводит к повышению качества труда работников и к увеличению производительности. Неэффективная система мотивации может вызвать у работников неудовлетворенность, что всегда влечет за собой снижение производительности труда. Проблема России состоит в том, что мотивация как таковая здесь отсутствует. Основной инструмент, которым руководители воздействуют на служащих – это зарплата.

Для российского менталитета характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению сотрудников и т.д., в отличие от западного, где преобладает индивидуализм. Поэтому прямой перенос западных образцов управления персоналом на российские предприятия не может обеспечить эффективность мотивации. Каждый человек стремится к успеху. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если подчиненным, добившимся успеха, делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице, как-либо поощрять их.

Для того чтобы успешно управлять людьми необходимо мотивировать их труд. Основным мотивирующим фактором являются не только материальные стимулы, но и нематериальные мотивы, например самоуважение, признание со стороны окружающих членов коллектива, моральное удовлетворение работой и гордость своей фирмой. Такие методы мотивации базируются на изучении потребностей человека, т. е. осознанного ощущения недостатка в чем-либо. В качестве мотивирующего воздействия могут использоваться дополнительные отпуска и отгулы за успехи в работе, ценные подарки, награждение почетными грамотами, занесение на доску почета. А также долевое участие персонала в прибыли, продажа сотрудникам акций компании, премии за положительные показатели труда, повышение привлекательности труда, продвижение по службе, гибкие рабочие графики выхода на работу доплаты за стаж и др.

Если сложившаяся на работе ситуация удовлетворяет потребности работника, открывает перед ним возможности самореализации, для него характерна удовлетворенность своей работой, которая в значительной степени определяет эффективное трудовое поведение.