**Само-мотивация сотрудника как способ достижения организационных целей**

***Щербакова ЕВ, Муравьева ЕВ***

*Студентка 3 курса группы УПМ-3-18/1, доцент кафедры «Управления», к.э.н.*

*Ульяновский государственный университет, Институт Экономики и Бизнеса, Бизнес-факультет, Ульяновск, Россия*

*E–mail: up-mag-2018-ulsu@mail.ru*

От желания эффективно работать и от знаний, навыков и умения сотрудника зависит и успешность организации. Для положительного эффекта необходимо мотивировать и стимулировать сотрудников на повышение своих компетенций.

Принято мотивацию делить на материальную и нематериальную. Нематериальная мотивация в современном мире становиться всё популярнее. Всё-таки денежное награждение принято «компенсировать» сотрудникам обычный рабочий труд. Почти каждого сотрудника можно заставить поработать, но почти нереально заставить его полюбить работу или отдаться ей. Такое может быть тогда, когда сотрудник этого сам захочет [3]. Нематериальная мотивация нужна для показательности работнику его социального и профессионального признания в компании. Различные пособия говорят о том, что для сотрудника денежное вознаграждение всё-таки приоритетно при смене работы, но при её сохранении в силу вступает стимулирование не на основе денег [7].

Идеальная ситуация – само-мотивация, когда сотрудник проявляет активность в отношении своей работы. При этом затраты организации сводятся к минимуму [6].
На сегодняшний день возникла необходимость связки качества труда персонала, повышение его творческой, интеллектуальной деятельности с постоянно - меняющимися экономическими условиями, с осознанием характера развития общественной организации труда [5].

Основой само-мотивации является творческое стимулирование. Возможности зависят не только от уровня профессиональных компетенций, но и от их творческого начала. В компании, где возвышается творческое сотрудничество и взаимопомощь, взаимоуважение друг к другу, сотрудник испытывает радость от работы и удовольствие от совместного труда [4]. Организационное стимулирование привлекает сотрудников для активного участия в воплощении организационных целей. Сотрудники могут предлагать своё решение возникших проблем, не только проблем социального характера. Благодаря корпоративной культуре (важные положения деятельности организации для определения ценностей) создаётся единство коллектива, что является неотъемлемой частью в само-стимулировании сотрудников.

С повышением роли человеческого фактора и развитием системы управления, как корректно созданная организационная структура предприятия появились психологические методы мотивации: когда работник сам делает, его не надо мотивировать. Это называется само-мотивация или внутренняя мотивация. Управленческие затраты при этом сводятся к минимуму.

У компаний на вооружении должно быть методы для нематериальной мотивации. Видно, что хороший коллектив и благоприятная психологическая атмосфера будут положительно сказываться на возможности реализовывать скрытый потенциал работника. Возможность самореализации и творческого подхода [2].

Таким образом, стоит помнить, о таком мало затратном, но очень действенном методе, как нематериальное стимулирование. Хороших результатов можно добиться не только материальными мотивами. Здесь большое поле для творчества каждого руководителя. Чем креативнее и не стандартнее будут методы, тем больше будет отдача от сотрудников организации [1].

# Литература

1. Балашов, Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования Маркетинг в России и за рубежом / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль. - 2014. - № 7. - С. 40-43.
2. Верещагина Л.С. Управление вознаграждением персонала Учебное пособие. — Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016. — 152с.
3. Иванова С., 50 советов по нематериальной мотивации: практическое пособие / Иванова С. - 2-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 238 с. - ISBN 978-5-9614-45930
4. Кузнецов С.А., Маласова Я.М., Синюкова И.В. НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 5.; URL: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=18998>
5. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139c.
6. Пинк Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует М.: Альпина Паблишер, 2013. — 274с.
7. Филиппов А.В. Человек в организациях Монография. — Москва : Социум, 2013. — 208с.