

## **დასაქმების მოტივაცია, როგორც ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების სოციალურ-ეკონომიკური საფუძველი**

**რეზიუმე**

საწარმოს მომგებიანობის ამაღლებისათვის აუცილებელია სტრუქტურული და სამოტივაციო ამოცანების გადაჭრა: თანამშრომლებს შორის მოვალეობების რაციონალური განაწილება გარკვეული პროექტების განხორციელებისათვის; წახალისების სისტემის გაუმჯობესება და პერსონალის მოტივაცია დასახული მიზნების წარმატებით განხორციელებისათვის. პერსონალის მენეჯმენტის ეფექტურობის ზრდასთან დაკავშირებული საკითხების გამო საწარმოები პრობლემების წინაშე დგანან. პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიება<sup>48</sup> არა მხოლოდ ამ საწარმოების, არამედ მთელი ქვეყნის ეკონომიკის მომავალი დამოკიდებული.

სტატიაში აღწერილია პერსონალის შრომითი საქმიანობის მოტივაციის როლი ორგანიზაციის პერსონალის მენეჯმენტის სისტემაში. სტატიის მიზანია გამოავლინოს სამოტივაციო მიდგომა ორგანიზაციის პერსონალის ეფექტური მუშაობის უზრუნველყოფისათვის. განიხილულია სამოტივაციო პროცესის ძირითადი ელემენტები, ხაზგასმულია თანამშრომლების სტიმულირების სამოტივაციო მექანიზმის განვითარების აუცილებლობა.

საკვანძო სიტყვები: პერსონალის მოტივაცია; სამოტივაციო მექანიზმი; წახალისების მეთოდები; ეფექტური მენეჯმენტი.

### **ძირითადი ტერმინები**

ორგანიზაციის მართვის მთელი სისტემა ემყარება დასახული მიზნების მიღწევის სურვილს, რაც მოითხოვს კარგად კოორდინირებულ მუშაობას, მმართველ ორგანოებსა და დასაქმებულებს შორის. თანამშრომლობა მიიღწევა პერსონალის ეფექტური მოტივაციით. მოტივაცია მოქმედების შინაგანი მამოძრავებელია და გამოწვეულია მისი განხორციელების ინდივიდუალური პირადი ინტერესით. ე.ი. ნებისმიერ ინ-

**თამარ როსტიაშვილი**  
**სტუ-ს ასოცირებული პროფესორი**

**ასმათი ფიფია**  
**ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი**

დივიდუალურ ქმედებას სჭირდება მოტივაცია ან სტიმულირება.

მოტივაციის კოლექტიური და ინდივიდუალური მიდგომების კომბინაცია პერსონალის, მისი ინდივიდუალური კატეგორიების მახასიათებლების საფუძველზე, საშუალებას გვაძლევს ავირჩიოთ ადეკვატური ფორმები და მოტივაციის ინსტრუმენტები, რომლებიც საშუალებას მოგვცემს ზუსტი ფოკუსირება მოვახდინოთ კორპორატიული მიზნების მიღწევაზე. საჭიროა მუდმივი ბალანსი დამყარდეს საწარმოს განვითარების საჭიროებებსა (მიზნებს) და პერსონალის შესაძლებლობებს შორის, ერთი მხრივ, და მეორეს მხრივ. პერსონალის საჭიროებებსა და საწარმოს შესაძლებლობებს შორის. უნდა გვესმოდეს, რომ კორპორატიული მიზნების მიღწევა მით უფრო წარმატებულია, რამდენადაც იგი ასოცირდება პირადი მიზნების მიღწევის უნარსა და პერსონალის კმაყოფილების მიღწევასთან. მხოლოდ ამის შემდეგ იქნება ორგანიზაციის მიზნები თანამშრომლების მიერ აღქმული როგორც საკუთარი მიზნები.

დიდია მოტივაციური ტენდენციები, რომელთაგან ვითარდება მოტივაციის კონცეფცია, რომელიც ამა თუ იმ ხარისხით ყველა ადამიანისთვის თავისებურია. სამწუხაროდ, არ არსებობს მოტივაციის განმარტება. სხვადასხვა ავტორები იძლევიან მოტივაციის განსაზღვრას, საკუთარი მოსაზრების საფუძველზე. როგორც განმარტებების მიმოხილვამ აჩვენა, "მოტივაციას" განსაკუთრებული როლი აქვს სამოტივაციო პროცესის მართვით მოდელის ფარგლებში, რომელიც სამ ელემენტს მოიცავს: საჭიროებები, მიზანმიმართული ქცევა და საჭიროებების დაკმაყოფილება.

# სოციალური აკონომიკის პრობლემები

მოტივაცია შეიძლება განიხილებოდეს, როგორც მიმდინარე პროცესის გავლენა ინდივიდზე ან ჯგუფზე, რომლის მიზანია ორგანიზაციის მიზნების მიღწევა ხალხის საჭიროებების დაკმაყოფილებით. მოტივაცია ინდივიდუალური ფსიქიკის საფუძველზე, ჯერ კიდევ ღრმად არ არის გამოკვლეული, ამიტომ, სამოტივაციო პროცესის განხილვა შესაძლებელია მხოლოდ სხვადასხვა სამეცნიერო ცნებების და მიდგომების პოზიციიდან.

მოტივაციური ქცევის სხვადასხვა მიდგომისა და თეორიის განხილვის შემდეგ, შემოთავაზებულია შიდა და გარე მამოძრავებელი ძალების გაგება, რომლებიც იწვევენ ადამიანს საქმიანობაში, განსაზღვრავენ ქცევას, ფორმებს, აქტივობებს, ყურადღება გაამახვილეთ ორგანიზაციის პირადი და საერთო მიზნების მიღწევაზე. მოტივაცია ნებისმიერი საქმიანობის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა. მენეჯერის დახმარებით ხდება ორგანიზაციის პერსონალის ქცევაზე გავლენის მოხდენა. მოტივაციის მთავარი ფუნქციაა უზრუნველყოს საწარმოს სამუშაო ძალაზე ზემოქმედება წახალისების ეფექტური საშუალებებით. სამოტივაციო პროცესის ძირითადი ელემენტებია საგნები და მოტივაციის ობიექტები, სოციალური ფაქტორების სისტემა და სხვადასხვა გარეგანი მოტივატორები. სოციალური ფაქტორების სისტემა მოიცავს შემოქმედებას, მოტივებს, საჭიროებებს, წახალისებებს, ინტერესებს და ა.შ. გარე მოტივატორები არის სოციალური და პოლიტიკური პირობები, ფინანსური და საგადასახადო პოლიტიკა, მარეგულირებელი, საბინაო და სხვა პირობები. მოტივაცია, როგორც პროცესი, რამდენიმე ეტაპისგან შედგება:

1. საჭიროების გაჩენა.
2. საჭიროებების დაკმაყოფილების გზების მოძიება.
3. მოქმედების კურსების განსაზღვრა.
4. მოქმედებების განხორციელება.
5. ანაზღაურების მიღება ქმედების განსახორციელებლად.
6. საჭიროებების აღმოფხვრა.

ასე რომ, სამოტივაციო პროცესი ექვსი თანმიმდევრული ეტაპისგან შედგება, რომელთაგან პირველი არის საჭიროების გაჩენა. საჭიროებები შეიძლება წარმოიშვას მეტად მრავალფეროვანი: ფიზიოლოგიური, ფსიქოლო-

გიური, სოციალური და ა.შ. მეორე ეტაპი არის საჭიროებების დაკმაყოფილების გზების ძიება. საჭიროების დასაკმაყოფილებლად შეგიძლიათ იმოქმედოთ, ან უბრალოდ შეგიძლიათ აღკვეთოთ იგი და არ მიიღოთ ზომები მისი დაკმაყოფილებისთვის. მეორე შემთხვევაში, მოტივაციის პროცესი ჩერდება. მესამე ნაბიჯი არის მოქმედების ძირითადი მიმართულების განსაზღვრა. ამ ეტაპზე ინდივიდი განსაზღვრავს კონკრეტულად რა უნდა გააკეთოს საჭიროებების დაკმაყოფილებისათვის. შეიმუშაოს ალგორითმი სპეციფიკური მოქმედებებით, რომელთა შესრულებაც საჭიროა საჭიროების მისაღწევად. მეოთხე ეტაპი პირდაპირ განხორციელება წინა ეტაპზე განსაზღვრული ქმედებების. ინდივიდი ხარჯავს გარკვეულ ძალისხმევას მათი საჭიროებების დაკმაყოფილების უზრუნველსაყოფად. შეიძლება მოხდეს კორექტირება, რადგან მუშაობის პროცესს თავად აქვს გავლენა მოტივაციაზე. მეხუთე ეტაპი არის ჯილდოს მიღება ქმედებების განხორციელებისთვის. საჭირო მოქმედებების დასრულების შემდეგ, ინდივიდი იღებს იმას, რისი გულისთვისაც მან შეასრულა ეს მოქმედებები. ამ ეტაპზე ირკვევა რამდენი მოქმედებების შესრულებაა სასურველი შედეგის მისაღწევად. მეექვსე, საბოლოო ეტაპზე ხდება საჭიროებების ლიკვიდაცია. ინდივიდი ამ შემთხვევაში ან წყვეტს მუშაობას ან აგრძელებს შესაძლებლობების ძიებას იმოქმედოს საჭიროების აღმოსაფხვრელად.

ასე რომ, წარმოდგენილი მოტივაციის პროცესი ნათლად ასახავს მის ყველა ეტაპს, თითოეულზე ხდება გარკვეული ქმედებები, მაგრამ ყველა მათგანი დადის მხოლოდ ერთზე - მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. ეს სქემა ნათლად ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ ნებისმიერი ორგანიზაციის თანამშრომლები აუცილებლად მოტივირებული უნდა იყვნენ, წინაარმდეგ შემთხვევაში, პერსონალის მოტივაციის სისტემის გარეშე, ორგანიზაციას არ შეუძლია დასახული მიზნებისა და ამოცანების მიღწევა.

პერსონალის მოტივაციის მიზნები დამოკიდებულია იმაზე, თუ ვინ განსაზღვრავს მათ-ორგანიზაცია თუ თანამშრომელი. ორგანიზაციის მიზნებიდან გამომდინარე, მისთვის მოტივაციის მთავარი მიზანია შექმნას პირობები, ორგანიზაციის თანამშრომლების წახალ-

ისება, რათა მიიღოს მიზნის მიღწევა მაქსიმალური ეფექტით. მიზნებიდან გამომდინარე თანამშრომლების მოტივაციის მთავარი მიზანი არის უზრუნველყონ პირადი საჭიროებები. მოტივაციის სისტემაში პერსონალი დაინტერესებულია საკუთარი მიზნების მიღწევაში.

განვსაზღვროთ პერსონალის მოტივაციის ძირითადი ფუნქციები. პირველი ფუნქცია მოქმედების მოტივაციაა. ეს ფუნქცია გულისხმობს ორგანიზაციის თანამშრომლებისთვის სპეციალური წახალისების შემუშავებას ორგანიზაციის ამოცანების, მიზნების წარმატებით მიღწევისთვის. მოტივაციის შემდეგი ფუნქცია არის საქმიანობის მიმართულება. ორგანიზაციის მიზნების წარმატებით მისაღწევად საჭიროა თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის კომპეტენტური განაწილება. პერსონალის მოტივაციის მესამე ფუნქცია არის პერსონალის საქმიანობის კონტროლი. მენეჯმენტის შემუშავებული სტიმულების მიუხედავად ორგანიზაციამ მკაფიოდ უნდა გააკონტროლოს თანამშრომლების საქმიანობა. კონტროლი აუცილებელია შეცდომების დაშვების თავიდან ასაცილებლად ჩადენილი საქმიანობის განმავლობაში. გარდა ამისა, გასაგებია კონტროლი საშუალებას გაძლევთ შეცვალოთ თანამშრომლები, თუ შემუშავებული სტრატეგია არ მოიტანს მოსალოდნელ შედეგს.

მოტივაციის საბოლოო, მეოთხე ფუნქციაა მოქმედების შენარჩუნება. ეს ფუნქცია იმაში მდგომარეობს, თანამშრომელთა წახალისება შეიძლება გაქრეს. ამის თავიდან ასაცილებლად, ორგანიზაციის ხელმძღვანელობამ უნდა აირჩიოს არჩეული სტიმულირების და მოტივაციის თანმიმდევრობა.

განვსაზღვროთ ორგანიზაციის პერსონალის მოტივაციის ძირითადი ამოცანები:

- თანამშრომელთა მიერ მოტივაციის არსის და შრომის პროცესის გააზრება;
- პერსონალისა და მენეჯმენტის პერსონალის ტრენინგი ფსიქოლოგიურ ფონდებში შიდაორგანიზაციული კომუნიკაცია;
- დემოკრატიული ლიდერების ფორმირება, პერსონალის მართვა მოტივაციის თანამედროვე მეთოდების გამოყენებით.

პერსონალის მოტივაციის სისტემის ერთ-ერთი ამოცანაა ორგანიზაციის თითოეულ თანამშრომელს გააგებინოს შრომის პროცე-

სის მოტივაციის მნიშვნელობა. ამოცანა იმაში მდგომარეობს, რომ თითოეული ორგანიზაციის თანამშრომელმა გაიგოს, როგორ მიიღოს დამატებითი სარგებელი, რომელიც მას სჭირდება გარკვეული დავალებების შესასრულებლად, ხელმძღვანელობამ უნდა დააყენოს თავის წინაშე, ორგანიზაციის პერსონალის მოტივაციის კიდევ ერთი ამოცანა: პერსონალისა და მენეჯმენტის ტრენინგი ფსიქოლოგიურ საკითხებზე, შიდაორგანიზაციული კომუნიკაცია. დიდი ხნის განმავლობაში ითვლებოდა, რომ პერსონალის ერთადერთი სტიმული მატერიალური ჯილდო იყო. ამასთან, თანამშრომლებს შორის გუნდში არსებულ ფსიქოლოგიურ ურთიერთობას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს მენეჯერული მუშაობის ეფექტურობაზე. ამიტომ, გუნდში შექმნას ხელსაყრელი ატმოსფერო მოტივაციის ერთ-ერთი ამოცანაა. პერსონალის მოტივაციის ბოლო ამოცანაა ჩამოაყალიბოს მმართველობის დემოკრატიული მიდგომის მქონე ორგანიზაციების ლიდერები, რომლებიც იყენებენ პერსონალის მოტივაციის თანამედროვე მეთოდებს.

მოტივაციის მექანიზმი მუშაობს შემდეგნაირად: მათი საჭიროებებისა და შეღავათების ცოდნა; მათგან მომავალი იმპულსების აღქმა; სიტუაციის ანალიზი მოლოდინის, პრეტენზიის, წახალისების გათვალისწინებით (ეს უკანასკნელი შეიძლება ამავე დროს უარყონ ან მიიღონ); მოტივების განახლება. შემოთავაზებული მექანიზმი ავტომატურად ფასდება ინდივიდუალური საჭიროებებით, მისი ღირებულებებით, საჭირო ხარჯებით, შესაძლებლობებით, პერსპექტივებით და ა.შ.). შედეგად, ხდება შესაბამისი მოტივების შერჩევა და ჩართვა, დანარჩენები კი დროებით აჩერებენ მუშაობას:

- პიროვნების გარკვეული მდგომარეობის (მოტივაციის) ფორმირება, რომელიც განსაზღვრავს სასურველი მოქმედებების ინტენსივობას.
- მოტივაციის დონე დამოკიდებულია კონკრეტული საჭიროების შესაბამისობაზე, მისი რეალიზაციის ალბათობაზე, ემოციები, რასაც საქმიანობა იწვევს, მოტივაციის ძალა, ანაზღაურების ფორმები;
- კონკრეტული ღონისძიებების განხორციელება;
- ანაზღაურების მიღება და საჭიროებების დაკმაყოფილება;

# სოციალური აკონომიკის პრობლემები

## ➤ მოტივების გამოსწორება.

სამოტივაციო მექანიზმის სამაგალითო ვერსიაა შინაგანი მოტივების (სურვილების) პირველადი გაჩენა და შემდეგ სტიმულის გაჩენა გარეგანი პოზიტიური სტიმულების სახით, ამ მხრივ, პოზიტიური წახალისება უპირატესობას ანიჭებს გარეგანს უარყოფით წახალისებას (იძულებით).

პერსონალის მოტივაცია იზრდება შემდეგ შემთხვევებში:

- აღამიანთა კვალიფიკაცია შეესაბამება თანამდებობას, თანამშრომელთა დამოკიდებულება კარგია;
- თანამშრომლებს კარგად აქვთ გააზრებული მათი ამოცანები და ფუნქციები, გრძნობენ გუნდის მხარდაჭერას;
- აქვთ შესაძლებლობა ისწავლონ, იგრძნონ პატივისცემა და ინტერესი ხელმძღვანელობის მხრიდან;
- აქვთ დამოუკიდებლად, სამართლიანად მოქმედების შესაძლებლობა, ჯილდოვდებიან;
- ფლობენ საჭირო ინფორმაციას. საწარმოს ეფექტურობა დიდწილად დამოკიდებულია მეთოდებზე და პერსონალის მართვის ხარისხზე. პერსონალის მოტივაციის სისტემა ყალიბდება სხვადასხვა მეთოდის საფუძველზე, რომლებსაც თითოეული ორგანიზაცია ირჩევს დამოუკიდებლად.

პერსონალის მოტივაციის ძირითადი მეთოდებია:

- მატერიალური წახალისება;
- ორგანიზაციული მეთოდები;
- მორალური და ფსიქოლოგიური მეთოდები.

ფინანსური წახალისება ერთ-ერთი ყველაზე საუკეთესოა მოტივაციის საერთო მეთოდებიდან. ამ ტიპის მოტივაცია მოიცავს მრავალ ინსტრუმენტს, რომელთა გამოყენება ორგანიზაციას შეუძლია მთლიანად, მაგრამ შეიძლება გამოყენებულ იქნას ნაწილობრივ. მოდით ჩამოთვალოთ მოტივაციის მატერიალური მეთოდის ძირითადი საშუალებები:

- პირადი ანაზღაურება ოფიციალური ხელფასიდან;
- წამახალისებელი და კომპენსაციური გადასახადები;
- ერთჯერადი პრემია;

## ➤ შეღავათების და კომპენსაციების სისტემა (სოციალური პაკეტი) და სხვა.

მატერიალური ჯილდო და მისი სამართლიანი დონე ამაღლებს ხალხის ინიციატივას, ქმნის მათ ვალდებულებას ორგანიზაციის მიმართ, იზიდავს მასში ახალ თანამშრომლებს, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან შედეგებზე.

პერსონალის სტიმულირების სხვადასხვა საშუალებების და ინსტრუმენტების გამოყენებით, ორგანიზაციას შეეძლება მიაღწიოს თავის მიზნებს, გააფართოოს საკუთარი შესაძლებლობები. პერსონალის სტიმულირების მატერიალური მეთოდების გარდა, არსებობს ორგანიზაციული მეთოდები, უფრო დეტალურად განვიხილოთ ისინი. პირველ რიგში პერსონალის მოტივაციის ორგანიზაციული მეთოდები მიზნად ისახავს კომფორტული სამუშაო პირობების ორგანიზებას. ისინი მოიცავს შემდეგ ინსტრუმენტებს:

- ორგანიზაციის საქმეებში მონაწილეობა;
- ინდივიდუალური სამუშაო გრაფიკი;
- სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი პროექტების განხორციელებაში მონაწილეობა;
- კადრების რეზერვში ჩარიცხვა;
- ტრენინგი ორგანიზაციის ხარჯზე და ა.შ.
- პერსონალის მოტივაციის მორალური და ფსიქოლოგიური მეთოდის საშუალებები:
- პროფესიული სიამაყის ჩამოყალიბება;
- წახალისება და ღირებულებების პრიზები;
- დაჯილდოება სერთიფიკატებით და მადლიერებით;
- გუნდში ურთიერთპატივისცემის ატმოსფერო და ა.შ.

პერსონალის მოტივაციის მორალური და ფსიქოლოგიური მეთოდი ყველაზე ნაკლებ დანახარჯებს მოითხოვს სხვა მეთოდებთან შედარებით. მოტივაციის ამ მეთოდის იარაღი შეიძლება იყოს პუბლიკაციები, სტატიები თანამშრომლების დამსახურების შესახებ ორგანიზაციის ვებ – გვერდზე. მიუხედავად დაბალი ღირებულებისა, მორალური და ფსიქოლოგიური მეთოდები ასევე ეფექტური მოტივაციის მეთოდებია, თქვენ უბრალოდ უნდა გამოავლინოთ სწორი ინსტრუმენტები. ამრიგად ყველაზე გავრცელებულია პერსონალის მოტივაციის მატერიალური, ორგანიზაციული და მორალური და ფსიქოლოგიური მეთოდები. მოტივაციის ყველა ზემოაღნიშნული მეთოდი პოზიტიურია

და მიზნად ისახავს თანამშრომლების მოტივაციის მრავალფეროვან პოზიტიურ საშუალებებს. თუმცა, ასევე არსებობს “შავი კომუნიკაციები”, რომლებიც მოტივაციის პოზიტიური მეთოდების გარდა, იყენებენ შემდეგ საშუალებებს:

- ზეპირი საყვედური;
- ფორმალური წერილობითი შენიშვნა ან საყვედური;
- პროფილაქტიკური საუბრები;
- უარყოფითი მახასიათებლებით განთავისუფლება;
- გაფრთხილება მომსახურების არასრული შესაბამისობის შესახებ.

გამოყენებულია თანამშრომლების მოტივაციის შემაკავებელი საშუალებები დადებით-თან ერთად. მათი გამოყენება აუცილებელია

ორგანიზაციის საქმიანობაში წარმოშობილი გარკვეული სიტუაციების პრევენციის მიზნით. ორგანიზაციის მენეჯმენტი და მოქმედი კანონმდებლობა განსაზღვრავს ჩამოთვლილთაგან რომელი გამოიყენოს ამა თუ იმ შემთხვევაში, პერსონალის მენეჯმენტი გულისხმობს საქმიანობას, რომელიც მიზნად ისახავს შრომისა და შემოქმედებითი პოტენციალის გამოყენების ყველაზე ეფექტური პირობების შექმნას.

ამრიგად, ეფექტური მენეჯმენტი, მაღალი მოგება შეუძლებელია თანამშრომლების შრომის წახალისების მაღალი მოტივაციის სიტემის გარეშე. თანამშრომელთა შრომითი წახალისება პირდაპირ კავშირშია საწარმოს თანამშრომლების მოტივაციის სისტემასთან. პერსონალის მოტივაციის სისტემა - ორგანიზაციის ძირითადი კომპონენტების მართვის სისტემა.

## გამოყენებული ლიტერატურა

1. Borscheva A.V., Ilchenko S.V. Povyshenie effektivnosti ispolzovaniya kadrovogo potentsiala predpriyatiya - Biznes i dizayn revyu. 2017. T. 1. no 4 (8). p. 8.
2. Gonina O.O. Analiz udovletvorennosti trudom u pedagogov DOU s raznym stazhem raboty - Professionalnoe razvitie pedagogov: teoriya i praktika. Materialy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Vyp. 2. Tver: OOO «Psikhologo-pedagogicheskaya akademiya», 2017. p. 17-20.
3. Ilchenko S.V. Organizatsionnoe povedenie: monografiya. M: Moskovskiy ekonomicheskij institut, 2017. 294 p.
4. Orishev A.B. «Chernye kommunikatsii» v sfere biznesa: kanaly rasprostraneniya i mery protivodeystviya - Marketingovyie kommunikatsii. 2017. no 4 (100). p. 264-275.
5. Surat I.L. Osnovnye podkhody k razvitiyu sistemy vysshego obrazovaniya v ramkakh proektnogo upravleniya // Nauka i praktika: integratsiya znaniy. Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. M.: NOU VO «Moskovskiy ekonomicheskij institut», 2015. p. 126-131

## Employment motivation as a socio-economic basis of the organization's human resources

*Tamar Rostiashvili, associate professor  
Georgian Technical university*

*Asmat Pipia  
Doctor of business administration*

### Summary

To improve the profitability of the enterprise, the manager must solve structural and motivational tasks: continuously care for the rational distribution of responsibilities between employees for the purpose of implementing certain projects; improve the system of incentives and motivation of staff for the successful implementation of the goals. Many enterprises face problems related to improving the effectiveness of personnel management. From the way they are solved, the future of not only these enterprises but the entire Russian economy depends to a large extent.

In the article the role of motivation of labor activity of personnel in the system of personnel management of the organization is described. The purpose of the article is to disclose the motivational approach in ensuring the effective work of the personnel of the organization. The main elements of the motivational process are considered with an emphasis on the need to develop the components of the motivation mechanism to stimulate employees.

Keywords: competition; motivation of personnel; motivational mechanism; incentive methods; effective management.