**Слотвинская Лилия Сергеевна**

*преподаватель дисциплин профессионального*

 *и общепрофессионального циклов Обособленного подразделения*

*«Многопрофильный педагогический колледж*

 *Луганского государственного педагогического университета»*

*( г. Луганск)*

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ САЛОНА КРАСОТЫ**

**Аннотация.** В статье рассматривается переход к рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества продукции и обеспечение ее конкурентоспособности, которая повышает значимость творческого отношения к труду и высокому профессионализму. Это побуждает искать новые формы управления, развивать потенциальные способности персонала, обеспечивать его мотивацию к трудовому процессу. Управление персоналом является одним из важнейших направлений деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха.

**Ключевые слова:** менеджмент, мотивация, руководитель, подчиненный, труд, специалист, сотрудник, квалификации.

Успех большинства начинаний зависит от людей, которые реализуют задуманное. Каждый директор хочет видеть рядом с собой сплоченную команду единомышленников, работающую слаженно и согласованно.

Руководителю салона красоты приходится быть мастером на все руки, в том числе и специалистом по кадрам. К сожалению, в салонах красоты подход к повышению мотивации и профессиональному росту сотрудников сильно упрощен. Мотивируя персонал не только материально, можно добиться куда большего.

 В менеджменте классическое понятие «мотивация» определяется как процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей и целей организации. В этом определении сочетаются два основных понятия, которые зачастую воспринимаются как слова-синонимы: мотивация и стимулирование. Часто ставя перед своим сотрудником задачу, руководитель обещает стимулировать или мотивировать. При этом и руководитель, и его подчиненный думают об одном и том же – о материальном вознаграждении за хорошо выполненную работу.

На самом деле эти понятия хотя и служат одной цели – повышению эффективности труда, являются, по сути, разными.

По мере социального и экономического развития общества менялось и направление мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, то есть стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и, что особенно важно в салонном бизнесе, на закрепление сотрудников на конкретном предприятии.

Основные вопросы управления персоналом: мотивация специалистов к профессиональной деятельности; стимулирование профессионального и личного роста.

Оценку мотивации сотрудников к труду следует проводить постоянно, как при подборе, так и во время работы.

Как отмечает Ричард Хендерсон: «...Тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать «отключению» того же самого человека. Никто точно не знает, как действует механизм мотивации, какой силы должен быть мотивирующий фактор и когда он сработает, не говоря уж о том, почему же срабатывает» [2].

Часто при оценке специалиста руководитель предприятия обращает внимание только на его профессиональные качества – уровень мастерства.

Ключевым пунктом является обеспечение позитивного отношения работника к кругу своих обязанностей и к предложенным «правилам игры», для чего необходимо культивирование и поощрение правильного самоопределения работника. Самоопределение означает не только адекватное понимание, но и осознанное принятие работником нормативных условий его труда и жизни в организации.

Многие считают, что самое главное в вопросах мотивации – это материальное вознаграждение. Однако статистика показывает, что 10% сотрудников будут отлично работать вне зависимости от величины материального вознаграждения, другие 10% всегда будут работать плохо даже при высоком уровне оплаты. Работа же остальных 80% сотрудников зависит от внутренней мотивации, методов управления и стимулирования [3].

Традиционно выделяют три большие группы человеческих потребностей и соотносят с ними цели:

- материальные (потребности в выживании и безопасности, стабильности и надежности в жизни).

Соответствующие им цели: материальное благосостояние, справедливая заработная плата, уверенность в завтрашнем дне, не бояться соперников, дать образование детям, обеспечить старость, получить квартиру.

- потребность в единстве, общности, в данном случае в принадлежности к организации, а также в почете и уважении.

Соответствующие им цели: работать в коллективе в коллегиальной атмосфере, общаться с людьми, получать признание коллег, руководителей, иметь перспективу роста, сделать карьеру, быть нужным людям.

- потребность в самовыражении (в самостоятельности на рабочем месте, в самоутверждении, в самовыражении через работу, в обучении).

Соответствующие им цели: возможность принимать важные решения на своем рабочем месте, личная ответственность за порученное дело, достижение успеха, иметь собственное лицо, собственное «Я», получать удовлетворение от работы, участвовать в творческих группах по решению проблем, повышать квалификацию и образовательный уровень.

Пути повышения мотивации специалистов:

- прежде всего, обязательно публично отмечать успехи при отличном выполнении работы;

- введение различия в ценах на услуги в зависимости от профессионального уровня специалиста. Можно повысить оплату за счет более дорогих и качественных услуг;

- расширение функциональных обязанностей сотрудников, оплачивая при необходимости эти дополнительные задачи (например, косметолог может проводить лекции для клиентов и персонала салона);

- направление лучших специалистов на хорошее обучение (если парикмахер хорошо работает, оплатить полностью или частично обучение на курсах парикмахерского искусства), помощь в участии в престижном конкурсе. При этом следует грамотно оформить вопросы оплаты обучения и ответственности сторон в трудовом контракте специалиста;

- описание специалисту перспективы его карьерного роста (из некоторых администраторов получаются превосходные управляющие салонов). При этом у специалиста должно быть ясное представление о том, что его личные цели могут быть достигнуты на этом предприятии [4].

На первых позициях находятся следующие моменты мотивации: профессиональное развитие и применение собственных знаний, навыков, самореализация как специалиста и личности, уважение со стороны руководства и коллег, признание достижений, стабильность организации.

Одним из моментов дополнительной мотивации сотрудников может быть повышение квалификации сотрудников, освоение новых областей деятельности. Как было сказано выше, инструментом для дополнительного стимулирования является и психологический климат на предприятии [3].

Создание комфортных психологических условий в коллективе происходит при формировании команды на предприятии. Командный дух позволяет каждому сотруднику почувствовать собственную значимость, защищенность, приобщиться к чему-то большему, ощутить поддержку со стороны коллег в трудные моменты, одобрение при победе, а также создает моральное удовлетворение от того, что человек работает на этом предприятии.

В заключении хотелось бы отметить о том, что формирование профессиональных качеств будущих специалистов салонного бизнеса в основном связано с уровнем мотивации, и для руководителя крайне важно ее определить, а также реализовать.

**Список литературы:**

1. **Аширов Д.А.** Организационное поведение: учебник. – М.: изд-во «ПРОСПЕКТ», 2006.-360с.
2. **Буров А.И.** Эстетика: проблемы и споры: Методол. основы дискуссий в эстетике. М.:Искусство, 1975.-175c.
3. **Кудрявцева, С.П.** Пути и методы эстетического воспитания [Текст] / С.П. Кудрявцева, Т.Н. Левашова // Современные проблемы теории эстетического воспитания и критика буржуазных концепций. Тезисы докладов к Bcepoc. конф. «Методологические проблемы эстетического воспитания». - М., 1973. – С. 57.
4. **Семашко, А.** Система и принципы эстетического воспитания [Текст] : сб. статей / А. Семашко; под ред. М.Ф. Овсянникова. – М.: Высшая школа, 1980. – 248 с.
5. **Эстетическая культура** и эстетическое воспитание [Текст] : кн. для учителя / сост. Г.С. Лабковская. – М.: Просвещение, 1983. – 304 с.