

Рынчак Ю. Н.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Современное развитие подсистемы мотивации на промышленных предприятиях Украины требует создания стратегии развития механизмов мотивации. К составляющим стратегии можно отнести постепенное внедрение современных мотивационных методов, например:

- внедрение в сознание работников безусловного понимания значимости цели своего труда;
- эффективное сочетание методов моральной и материальной мотивации;
- предоставление полного социального пакета, который позволит работникам чувствовать себя увереннее;
- проведение разнообразных тестов и бесед;
- изучение менталитета работников;
- формирование в каждом руководителе демократических подходов к руководству персоналом с использованием современных методов мотивации;
- формирование в каждом работнике понимание сущности и значения мотивации в процессе труда;
- обучение персонала психологическим основам общения на предприятии;
- постоянная поддержка успешных и грамотных работников;
- стимулирование повышения результативности и эффективности работы;
- признание безусловной ценности работника для предприятия, предоставление ему творческой свободы.

Сложился стереотип, что лучшая мотивация – это деньги, стабильный высокий доход. Но это не так. Люди отличаются друг от друга, у них разные стремления. Поэтому нельзя упустить такие стимуляторы, как социальная защищенность, возможность карьерного роста, повышение квалификации за счет предприятия, эмоциональная атмосфера на предприятии. И не забыть про условия труда, рабочее место за которым работник будет выполнять свою работу.

Метод определения эффективных направлений мотивации работника - это беседа или проведение тестов, которые, в свою очередь, смогут определить, что для каждого есть мотивацией в жизни.

В период ввода частых нововведений их не всегда принимают, в

некоторых случаях по поводу этого происходят конфликты, но для работника зачастую новое является чуждым и вызывает сопротивление. Проведение бесед позволит спрогнозировать успешность работника и его будущую деятельность, увидеть особенности его поведения, его личностную особенность, уровень стремления к достижению цели, уровень компетентности.

В соответствии с этим: предложить работнику соответствующий мотивационный пакет. На данный момент не существует единых методов мотивации персонала, которые были бы эффективными в любых обстоятельствах. Поэтому каждое предприятие должно разрабатывать свои стратегии подбора методов мотивации персонала.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Гусарова О.
О.