

Чубукіна В.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Мотивація управлінського персоналу — одне з найбільш важливих завдань керівника. Успіху завжди домагається керівник, який має добре розвинені здібності спонукати працівників до вищого рівня напруження їхніх зусиль і, в кінцевому підсумку, до виконання роботи. Досить поширеним є визначення мотивації як рушійної сили поведінки, як прагнення людини до активної дії для задоволення своїх потреб.

Діяльність менеджера, яка спрямовується на спонукання підлеглих до праці та застосування винагород, визначається тим, наскільки він розуміє сутність і проблеми мотивації. Тому для керівників організацій важливо вивчати теорії мотивацій, як класичні, так і сучасні.

У теорії менеджменту виокремлюють чотири підходи до мотивації: традиційний, з позицій людських відносин і людських ресурсів, а також сучасний підхід.

Теорії мотивації розглядаються у двох аспектах: змістовому і процесуальному.

Теорія змісту мотивації базується на принципі ідентифікації тих внутрішніх спонук, які змушують людей діяти певним чином.

Процесуальна теорія базується передусім на тому, як поведуться люди, орієнтуючись на їхні сприймання і пізнання.

Ефективність діяльності будь-якої організації суттєво визначається ступенем відповідності індивідів, які в ній працюють, робочим місцям, які вони займають. Лише за такої відповідності організації та індивіди досягають цілей свого розвитку. Виявити ступінь відповідності індивідів вимогам їхніх робочих місць можна в процесі оцінювання, яке є однією з ключових функцій менеджменту персоналу. Необхідність і значення оцінювання персоналу багатократно зростають за сучасних умов ринкової трансформації економіки.

Сучасні тенденції розвитку людських ресурсів спрямовані на:

- підвищення попиту на кваліфіковану працю, а отже, підвищення ціни трудових послуг, які вона створює;
- значне посилення ролі людського фактора у виробництві продукції

підприємства;

- перехід до стратегічного управління підприємством, який вимагає високої творчої віддачі від кожного співробітника. Отже, основним засобом сучасного управління персоналом слід визнати ідентифікацію.
-