

Лагутцев А.Р., Коноплицька Ю.І.
СУЧАСНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ
МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Одному з головних завдань на підприємстві є формування ефективної системи управління, в реалізації якій величезну роль грає управління персоналом. В даний час в економіці складається досить непроста ситуація, яку можна охарактеризувати як «кадровий голод». Існує гострий брак високо кваліфікованих фахівців в багатьох галузях. З кожним роком ця проблема ускладнюється демографічною ситуацією. У цих умовах якісно збудована система мотивації є важливим елементом системи управління персоналом, особливо для підприємств, які динамічно розвиваються.

Для сучасних працедавців дуже поважно визначити основні мотиви, які заставляють працювати його фахівців ефективно і з повною віддачею для досягнення цілей фірми і створити відповідну систему мотивації персоналу. Ефективність праці найнятих робітників залежить від наступних чинників:

- Упевненості працівника в тому, що його робота приведе до запланованої професійної мети;
- Упевненості працівника в тому, що його професійні успіхи будуть оцінені і винагороджені працедавцем;
- Упевненості працівника в очікуваному заохоченні.

Виходячи з цих чинників, сучасний працедавець може збудувати ефективну систему мотивації персоналу, яка дозволить не купувати лише час працівників, а купувати виключно ефективний результат їх праці, а також заздалегідь спрогнозувати можливі демотивуючі причини і мінімізувати свої ризики в управлінні персоналом.

Система мотивації персоналу в сучасній інтерпретації – це сукупність систем нематеріального і матеріального стимулювання співробітників.

Одна з основних причин, спонукаючи людей працювати – це здобуття матеріальної винагороди за свою працю, яка включає:

- Систему прямої матеріальної мотивації;
- Систему непрямой матеріальної мотивації (система бенефітів);
- Систему нематеріальної мотивації.

Спрямовано розроблена система мотивації персоналу дозволить сучасному працедавцеві:

- Чітко погоджувати цілі роботи конкретного співробітника, окремого структурного підрозділу і компанії в цілому і засоби їх досягнення;
- Вирішити проблеми з "кадровим голодом", утримуючи висококваліфікованих фахівців, «заточених» під конкретну компанію;
- Скоротити тимчасові і фінансові витрати на пошук, підбір і адаптацію персоналу;
- Сформувати згуртований колектив однодумців "команду", підтримувати упевненість і бажання працювати в даній компанії ефективно, з повною віддачею, з мотивацією на результат.

Грамотно збудована система мотивації персоналу є інструментом, що

підвищує вартість підприємства, – через посилення ефективності роботи всього колективу в цілому і значне зниження витрат на підбір і адаптацію персоналу.