

Корнілова В. К.

УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Якість роботи, що виконується визначається не тільки здібностями персоналу, але й мотивацією працівника застосовувати свої здібності і розкривати свій потенціал. Мотивація – це внутрішні властивості людини, складова частина характеру, пов'язана з його інтересами і визначаюча його поведінку в організації. Мотивація направлена на задоволення вимог та очікувань працівників. Задоволення вимог та очікувань працівників, як правило:

- економічна винагорода(оплата праці, матеріальне заохочення, забезпечення безпеки праці, дотримання прав робітників тощо);

- внутрішнє задоволення працею (інтерес до роботи, різноманітність, можливість подальшого росту та ін.);

- соціальні взаємовідносини (оточуюче середовище, взаємна підтримка. Належність до тієї або іншої групи, статус, соціальна підтримка тощо.).

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності.

Комплексна система мотивації та оцінки результатів праці персоналу підприємств має широкі можливості для покращення результативності роботи як окремого працівника, так і всього колективу підприємств в цілому. Головною метою, що спонукає людину до праці є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Хоча праця в Україні на сьогоднішній день розглядається, в основному, лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі, після якої гроші стануть умовою нормального життя, збереження людської гідності. У цьому випадку в якості домінуючих можуть виступити потреба у творчості, досягненні успіхів та інші. Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральні заохочення.

Отже, ефективна мотивація трудової діяльності персоналу підприємства повинна: виходити з особливостей зовнішньоекономічної кон'юнктури; погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне, формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому; прогнозувати ефективність процесу мотивації праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, в свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін. **Якість роботи, що виконується визначається не тільки здібностями персоналу, але й мотивацією працівника.**

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Шматько Н. М.