**Ермолич О. В.**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДСИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Классификация методов мотивации может быть разделена на организационно-технические, экономические и социально-психологические. Сущность классификации должна базироваться на мотивационной ориентации методов управления.

Организационно-технические методы, основанные на директивных указаниях с применением новых технологий базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности и т.п., и опирающейся на возможность принуждения. Они охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распорядительство, контроль. В управлении властная мотивация играет весьма существенную роль: она предполагает не только безусловное соблюдение законов и нормативных актов, принятых на государственном уровне, но и четкое определение прав и обязанностей руководителей и подчиненных, при которых исполнение распоряжения руководства обязательно для подчиненных. Властная мотивация создает необходимые условия для организации и взаимодействия, а сами организационно-распорядительные методы призваны обеспечить эффективную деятельность управления любого уровня на основе его научной организации.

В рыночных условиях хозяйствования существенно повышается самостоятельность и ответственность предприятий в решении задач организационно-технического развития. Основой экономической самостоятельности предприятий по повышению организационно-технического уровня производства в рыночных условиях является хозяйствование, в котором обеспечивается полная самостоятельности в деятельности предприятия.

Следовательно, создание механизма обеспечения активного включения персонала в процесс организационо-технического развития - ключевой вопрос успешного существования самого предприятия и его системы управления персоналом в целом.

В условиях рыночных отношений принятие недостаточно обоснованных решений по организационно-техническому развитию может привести к большим финансовым потерям и утрате значительного научного потенциала работающего персонала.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Лагутцева А. Р.