

Тесля Н.Ю.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Проведення в Україні економічної реформи та особливості перехідного періоду, що впливають звідси, зумовлюють поглиблене вивчення проблем головної продуктивної сили суспільства – людини. Оскільки вона одночасно є виробником і споживачем матеріальних благ та послуг, стрижень реформ має бути спрямований на задоволення потреб людини та ефективного використання її в усіх сферах суспільного життя з врахуванням змін, які відбуваються в системі “людина – праця”. Спрямоване дослідження розглядає розробки комплексу питань з формування, оцінки рівня мотивації управлінського персоналу на досягнення кінцевого результату ефективності підприємства. Метою роботи є створення та використання оціночної моделі рівня мотивації персоналу. Для досягнення цієї мети в роботі розглядаються наступні завдання:

- Визначення суттєвих оціночних параметрів, які дають можливість оцінювати різні аспекти мотивації персоналу;
- Виявлення значності цих параметрів та розробку оціночних шкал;
- Розробка оціночної моделі рівня мотивації та обґрунтування заходів з підвищення рівня мотивації управлінського персоналу.

Впровадження оціночної моделі рівня мотивації персоналу здійснюється на ДП «Світло шахтаря» і повинно сприяти більш обґрунтованому прийняттю управлінських рішень на підприємстві.

Таким чином, і потреби, і мотивація більшості працівників набувають надалі вивченні і систематизації. Слідуючи з усього, що сказано вище, можна зробити висновок, що не знаючи відповідь на такі питання як - що таке мотивація? Як оцінити рівень мотивації та заохотити працівників працювати більш продуктивно? Які методи мотивації існують і використовуються в сучасній практиці фірм? – неможливо більш-менш вдало працювати на будь-якому ринку, з будь-якою фірмою.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Баранова П.Ю.