

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Михайлова О. П.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Процес управління персоналом включає такі складові як: планування, організацію, мотивацію та контроль. Менеджмент персоналу – це єдина система, і важко визначити важливість тієї чи іншої його складової, проте з посиленням ринкової конкуренції все більшого значення набуває функція мотивації.

На сьогоднішній день для України характерна проблема перенасичення робочою силою в таких умовах сама можливість працевлаштуватися на стабільне підприємство стає потужним мотивуючим фактором.

Мотивація персоналу – це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності. Існують інструменти матеріального і нематеріального стимулювання персоналу. Найбільш дієвим, звичайно, є матеріальне стимулювання: заробітна плата, премії за результати роботи, доплати, надбавки, участь працівників у прибутку підприємства. У книзі Занюка С. С. «Психологія мотивації» можна знайти такі дані, що вдале впровадження систем матеріального стимулювання позитивно відбивається на загальному кліматі підприємства: поліпшення взаємовідносин між робітником і керівництвом 80,6%; скорочення витрат робочого часу 36,1%; зниження плинності кадрів 36,1%; підвищення почуття колективізму, гордості за фірму 36,5%. На жаль на сьогоднішній день, не кожне підприємство в змозі матеріально стимулювати. Саме тому слід звернути увагу на інструменти нематеріального стимулювання, такі як: регулярний зворотній зв'язок, залучення працівників до управлінських процесів, кар'єрне просування, корпоративні заходи, стимулювання працівників наданням вільного часу, надання соціальних послуг, таких як, медичне страхування, відпочинок, харчування, тощо. Найбільш дієвим стимулом залишається усна подяка керівника, яка дає ефект майже 90%.

Вищезазначене дає змогу зробити висновок, що головними мотиваційними факторами залишається матеріальне винагородження, але через скрутне становище сучасних підприємств необхідно широко використовувати нематеріальне стимулювання. Керівникам підприємств слід пам'ятати, що в сучасних економічних умовах працевлаштування на стабільне підприємство стає потужним мотиваційним фактором.