

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Кобелєва Т.О.

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

Мотивація є однією з основоположних функцій менеджменту, які в тій чи іншій мірі використовують управлінці всіх рівнів. Основне її завдання - спонукання працівників і колективів до ефективної праці, активізація всієї системи управління. На сьогоднішній день однією з основних проблем в бізнесі, як в Україні, так і за кордоном, є розробка ефективних мотиваційних методів, які були б застосовні в сучасних умовах ведення бізнесу. Існує безліч методів і способів мотивації співробітників, однак, не всі з них відповідають сучасним вимогам, є новими або ефективними. Нами були обрані ті, які найбільшою мірою спонукають співробітників до ефективної діяльності:

✓ *економічні стимули всіх типів* (зарплата у всіх її різновидах, включаючи контрактну, премії, пільги, страховки, безпроцентні кредити та ін.) Успішність їх впливу визначається тим, наскільки колектив розуміє принципи системи, визнає їх справедливими, якою мірою дотримується зв'язок між заохоченням (покаранням) та результатів роботи. Як відомо, нове - це добре забуте старе. Якщо співробітник виконав роботу дуже добре і показав видатні результати, то нагородити його слід практично відразу ж після цього. Причому нагорода повинна бути справжньою, а не у вигляді вічних обіцянок і годування «сніданками», яким займаються зазвичай недбайливі господарники. Без серйозних підстав не треба нагороджувати когось із співробітників, так як інші члени колективу відчують заздрість, і це з часом може призвести до розпаду колективу. Нагороджувати співробітників необхідно порівняно їх вчинків. Нагорода може бути невеликий, але заслуженою;

✓ *мотивація по цілях*. Ця система передбачає встановлення для особистості або групи осіб цілей, які сприяють вирішенню головного завдання організації (досягнення певних кількісних або якісних показників, підвищення кваліфікації персоналу і т. п.). Досягнення кожної мети автоматично означає підвищення рівня зарплати або іншу форму заохочення;

✓ *збагачення праці* - ця система більшою мірою відноситься до неекономічних методів й означає надання людям більш змістовної, перспективної роботи, значної самостійності у визначенні режиму праці, використанні ресурсів. У багатьох випадках до цього додається також і зростаючий соціальний статус;

✓ *система участі в управлінні компанією*, яка в даний час може виглядати по різному: від широкого залучення колективу до прийняття рішень з найважливіших проблем виробництва і управління, до співучасті у власності шляхом придбання акцій власного підприємства на пільгових умовах. Наприклад, всім відома компанія Майкрософт видає своїм співробітникам в якості премій і бонусів за добре виконану роботу свої ж акції, що ще більше стимулює персонал до якісної та ефективної виробничої діяльності.