

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Пузач Е.К.

*Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт», г. Харьков*

Актуальность исследования обусловлена тем, что сегодня большинство предприятий Украины разрабатывают и внедряют различные системы мотивирования и стимулирования персонала. Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Для достижения максимального результата деятельности предприятия такая система просто необходима. Если на предприятии возникает неблагоприятная атмосфера между сотрудниками либо предприятие работает неэффективно, то проблема также может состоять в неэффективной системе мотивации. В этом случае руководителю предприятия необходимо учесть различные методы решения проблемы, в том числе и разработку эффективной системы мотивации.

Суть мотивирования является создание обогащенной стимулами и возможностями среды, в которой человек актуализирует свои мотивы, направленные на достижение цели с максимальным эффектом.

Анализируя правильную управленческую деятельность любого предприятия можно выделить четыре обязательных элемента в структуре мотивации персонала: предоставление ресурсов работнику (оборудованное рабочее место, заработная плата, соцпакет); понимание со стороны начальства (способность прямого руководителя понять проблемы отдельного работника и пойти ему на встречу); определение в организации ценностных ориентиров работы; умение правильно использовать карательную систему для эффективной работы сотрудников.

Первым важным мотивирующим фактором является социально – психологическая атмосфера в компании и отношения между коллегами. Этот фактор применяется с целью повышения социальной активности сотрудников. Каждый сотрудник желает увидеть результаты своего труда, желает повысить свой профессионализм, увидеть перспективу своей работы и иметь уважение в коллективе. Еще одним мотивирующим фактором, но не менее важным, является экономические стимулы, такие как премия, повышение заработной платы, оплата дополнительного повышения квалификации и другие. Для повышения мотивации следует сделать так, чтобы поощрительное вознаграждение совпало с ожиданиями работника, если этого не произойдет, то его мотивации снизится. В современном мире работник становится ответственным за достижение высоких профессиональных результатов. Но и в этом случае мотивация и стимулирование персонала является неотъемлемой частью рабочего процесса. Таким образом, можно сделать вывод, что для успешного функционирования и достижения главных целей организации руководителю следует тщательно изучить своих сотрудников, и понять какие мотивы руководят ими, причем каждого работника следует рассматривать в отдельности.