

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кармінська-Бєлоброва М.В.

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

Проблеми підвищення трудової мотивації працівників є найважливішим завданням керівника будь-якого виробництва. Без їх вирішення навряд чи можливе реальне поліпшення якості продукції, що випускається, а також підвищення ефективності діяльності виробництва і галузі в цілому на основі раціонального використання фінансових, матеріальних і кадрових ресурсів. В даний час доведено, що гроші не завжди спонукають людину працювати старанніше. Ефективність управління організаціями в умовах розвитку ринкових відносин багато в чому залежить від стану і дієвості систем мотивації і стимулювання праці їх працівників.

На сьогоднішній день в області соціально-трудових відносин зміни відбуваються досить гостро. Управління процесами консолідації трудової діяльності персоналу, забезпечення інтересів і цілей окремих працівників і підприємства в цілому, побудови ефективних систем мотивації та стимулювання персоналу не приділяється належної уваги. Гострота проблеми підвищення мотивації найбільш відчутна в сфері діяльності робітників, які мають безпосереднє відношення до створення кінцевого продукту, з якого в подальшому і формується дохід підприємства. Тим часом, формування і розвиток ефективної мотиваційної системи на підприємстві дозволило б в значній мірі знизити рівень конфліктності в колективі, гармонізувати відносини в системах «працівник - роботодавець» і «працівник - працівник», реально підвищити рівень самоорганізації та самоврядування і, отже, продуктивність і якість праці.

Мотивація трудової діяльності являє собою процес задоволення потреб і очікувань працівників від обраної діяльності в рамках даного виробництва на основі застосовуваного на ньому комплексу заходів стимулювання, спрямованих на підвищення ефективності їх праці. Формування мотиву праці відбувається лише в тому випадку, якщо в розпорядженні керівника підприємства є необхідний набір благ, відповідний соціально обумовленим потребам людини.

Таким чином, в час тотального науково-технічного прогресу, необхідно визначити установки і потреби людей в порядку їх значимості і забезпечити можливість їх задоволення в процесі трудової діяльності. При цьому слід враховувати, що справжні мотиви поведінки людини досить складні і не завжди доступні для розуміння, в тому числі і для самого індивідуума. У зв'язку з цим, на відміну від традиційної, сучасна система мотивації повинна мати ряд відмінностей: бути більш індивідуалізованою і гнучкою; мати більш тонкі інструменти; більшою мірою враховувати динаміку розвитку, як самого професіонала на підприємства, так і галузі, в якій здійснюється його трудова діяльність; бути більш багатоаспектною; припускати забезпечення постійної взаємодії системи «працівник - роботодавець», «працівник - працівник»; здійснювати використання контролюючих та корекційних процедур.