

МУРАТОВА С.А. – студентка Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Одна з головних задач для організацій різних форм власності являється пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Щоб забезпечити сприятливе середовище, персонал повинен отримувати задоволення від тієї роботи, що виконує, має бути натхненним і визнаним суспільством, що забезпечується роботою управління персоналом. Використовуючи різні методи мотивації, можна визначити позитивні і негативні аспекти їх застосування. Це відображає природний процес, в якому немає ідеальної моделі керування підприємством. Як би відповідала б всім вимогам стимулювання, як в теорії так і на практиці.

Мотивація розглядається, як процес, що спонукає до дії; має динамічний характер; керування поведінкою людини до самоспрямованості, організованості, активності та стійкості. Основною метою процесу мотивації є максимальне віддача та бажання трудових ресурсів, для підвищення загальної прибутковості, зростанню, результативності та діяльності підприємства.

Мотив є спонуканням людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. В наслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, в наслідок яких ці потреби задовольняються. Мотив у цьому разі виступає як причина постановки тих чи інших цілей [4].

Внутрішнє спонукання до дії є результатом взаємодії складної сукупності потреб, що змінюються, тому керівник для здійснення мотивації повинен визначити ці потреби і знайти способи їх задоволення. При зовнішній мотивації дія на суб'єкт відбувається ззовні, наприклад, через оплату за роботу, розпорядження, правила поведінки і так далі [1].

У практиці управління, як правило, одночасно застосовують різні методи і їх комбінації. Для ефективного управління мотивацією необхідно

використовувати в управлінні підприємством всі три групи методів (організаційно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні) [2]. Акцентування уваги тільки на економічних методах стимулювання, часто призводить до зниження уваги до соціально-психологічним аспектам мотивації, визначальним внутрішню мотивацію персоналу [3].

Можна використати кадрову ротацію, як мотивуючий фактор і спосіб, що знімають гостроту проблеми плинності серед компетентних працівників, є використання можливостей внутрішнього переміщення в рамках організації. Таким чином, не дозволяючи співробітнику піти і особливо не підвищуючи його, можна зменшити напругу і збільшити віддачу працівника. Також одним з ефективних способів мотивації керівників і співробітників є планування кар'єри. Для працівника дана робота корисна тим, що він може бачити зв'язок між своїми діями і кінцевим результатом.

Важливо зберігати позитивний психологічний клімат. Його покращення мотивують різними корпоративними заходами, які можуть поліпшити згуртованість колективу і його взаємини.

Під час мотивації персоналу необхідно також враховувати умови праці. Позитивний психологічний настрій на трудову діяльність створює сприятливі умови праці. Хороші умови праці посилюють мотивацію не значно, тоді як погані умови різко її знижують.

Соціально-психологічні фактори є одними з провідних елементів, яким потрібно приділяти особливу увагу. Приклад тривалої та монотонної роботи, на комп'ютері у співробітників викликає психологічний і фізичний дискомфорт. Ці працівники не рідко працюють понаднормово, через традиційні переробки. Таким чином знижується ефективність роботи працівників, тому, слід знижувати рівень психологічного та фізичного навантаження, яке можливе при введенні додаткової перерви у 5 хвилин на кожну робочу годину (крім обов'язкового, встановленого законом). При чому співробітник може використовувати цей час на свій розсуд. Додаткове надання будь-якого

простору для відпочинку персоналу під час обідньої перерви (кімната відпочинку).

Роблячи висновки, можна сказати, що мотивація персоналу здійснюється за рахунок не тільки грошової винагороди за роботу і кар'єрного росту, а також впливом на працівка іншими мотиваційними факторами. Вирішення проблеми ефективної мотивації можливе при застосуванні соціально-психологічних методів мотивації персоналу для якісної роботи.

Список літератури

1. *Бовикін, В.І.* Новий менеджмент: управління підприємством на рівні вищих стандартів; теорія і практика ефективного управління. - М.: Економіка, 1997.
2. *Богданов, Ю. Н., Зорін, Ю. В., Шмонин, Д. А., Яригін, В. Т.* Мотивація персоналу // Методи менеджменту якості. - 2001. - № 11.
3. *Верхоглазенко, В.* Система мотивації персоналу // Консультант директора. – 2002. – № 4.
4. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. - К.:КНЕУ, 2002.