

НОВИКОВА Ю.Г. студентка НТУ «ХПІ»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Успішний розвиток підприємства неможливий без зацікавленості його працівників в ефективній діяльності. Тому використання сучасних підходів та методів мотивації є ключовим механізмом управління персоналом й необхідною умовою досягнення успіху в роботі підприємства.

Економічна сутність мотивації персоналу складається з двох різних, але при цьому взаємопов'язаних процесів: мотивації персоналу та процесу розвитку знань і навичок працівників та підвищення рівня кваліфікації персоналу.

Мотивація професійного розвитку персоналу як процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до формування спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дозволяють підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності.

Система мотивації як управлінська концепція спрямована на формування мотиваційної основи діяльності працівника, підвищення його трудового потенціалу з урахуванням ціннісних орієнтацій організації. Мотивація як складно організована система, яка обумовлена цілями, завданнями та інтересами компанії, з одного боку, і цілями і цінностями співробітника, з іншого боку.

Сьогодні персонал розглядається як основний ресурс підприємства, що в значній мірі визначає успіх всієї його діяльності, яким треба грамотно управляти, створювати оптимальні умови для його розвитку, вкладати необхідні засоби.

Основними вимогами до формування системи мотивації персоналу на підприємстві є комплексність, диференційованість, гнучкість та оперативність [1].

Система мотивації персоналу спрямована на вирішення таких важливих завдань як :

- формування правильної моделі виробничого поведінки;
- врахування специфіки потреб різних категорій працівників;
- залучення, утримання та розвиток персоналу;
- оптимізація витрат на персонал.

Нематеріальний аспект мотивації спрямований на ціннісну сферу працівника.

Матеріальна мотивація може виступати у вигляді прямої матеріальної мотивації - оплата праці та непрямої - компенсації і пільги, які для співробітника, як правило, виражені в нематеріальній формі (компенсація витрат на транспорт, безкоштовне харчування на роботі тощо).

Грошова винагорода за результати, своєчасність виплати винагороди, виплати відсотків з дивідендів та акцій компанії, введення додаткових бонусів, як заходи матеріальної мотивації.

Підвищення кваліфікації працівників, призводить до підвищення якості продукції, що виробляється на підприємстві.

Досвід іноземних підприємств показує, що вкладання грошей у підготовку молодих кадрів є однією з найвигідніших інвестицій.

Отже, розвиток трудових ресурсів на підприємстві гарантує стабільний розвиток на економічному ринку, прибуткове функціонування, безперервний розвиток персоналу підприємства, зменшення плинності кадрів.