

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

The question of how to get staff interested in the work arose long before the scientific developments of management. Who among the leaders of the past, present and future would not like to have at their disposal such tools and technologies of work motivation that would encourage workers to productively work for their personal benefit and the benefit of the organization.

У системі управління персоналом підприємства важлива роль належить мотивації і стимулюванню персоналу. Мотивація спрямована на підвищення результативності праці окремого працівника та ефективність усього виробництва. Вона забезпечує зростання кваліфікації кадрів, стабілізує роботу всього колективу підприємства. У межах підприємства стимулом є будь-який фактор, який тією чи іншою мірою детермінує трудову поведінку працівників.

Для успішного управління людьми керівник повинен знати бажання своїх підлеглих, основні мотиви їх поведінки, відносини, важелі впливу і можливі результати. Одне з основних завдань менеджера – створити спонукальні стимули для людини, при яких у неї виникає бажання працювати так, щоб сприяти досягненню цілей організації. Звідси випливає ще один принцип менеджера: управляти – значить вести до успіхів інших.

Отже, мотивація – це діяльність зі створення умов для виникнення у людини потреби здійснювати ті чи інші дії в інтересах підприємства незалежно від прямого або непрямого зв'язку з будь-якою винагородою. При цьому у працівника повинен бути внутрішній мотив – конкретна ціль, притаманна працівнику стосовно мотивації.

Поза сумнівом, одним з основних чинників мотивації персоналу для виконання роботи є оплата праці, виступаюча у формі заробітної плати. Робота по вдосконаленню оплати праці полягає в тому, щоб, використовуючи вищі тарифні ставки (оклади), істотно підняти рівень нормування праці відмінити штучні системи преміювання і доплати, що забезпечують механічне підвищення заробітної плати, підкріпити збільшений рівень праці заходами по підвищенню рівня організації праці [1, с. 78].

Можна виділити три основні напрямки для удосконалення мотивації шляхом підвищення оплати праці: на основі істотного підвищення стимулюючої дії тарифної оплати; на основі підвищення стимулюючої дії надтарифних виплат (премій, оплати за перевиконання норм, надбавок); на основі посилення стимулюючої ролі механізму освіти і розподілу фондів оплати праці підрозділів підприємства [2, с. 342].

Робота по вдосконаленню оплати праці при першому варіанті полягає в тому, щоб, використовуючи вищі тарифні ставки (оклади), істотно підняти рівень нормування праці відмінити штучні системи преміювання і доплати, що забезпечують механічне підвищення заробітної плати, підкріпити збільшений рівень праці заходами по підвищенню рівня організації праці.

Другий варіант об'єктивно необхідний там, де тарифні умови оплати праці в силу причин переглянути неможливо або їх можна підвищити трохи. При цьому варіанті підвищення жорсткості нормування праці вимог до інтенсивності праці і вищого завантаження працівників супроводжується найчастіше дуже незначним зростанням тарифної оплати, оскільки основною формою винагороди збільшених результатів роботи є надтарифні виплати. Для робочих переважно здійснювати вдосконалення оплати праці на основі приросту тарифної оплати її частки в заробітку [3, с. 120].

Для сприйняття системи оплати і заохочень як справедливої, можна реалізувати наступні заходи:

- виявлення через соціологічні опитування чинників, що знижують задоволеність працівників системою стимулювання праці, що діє в організації, і практикою надання тих або інших пільг, і ухвалення, у разі потреби, відповідних коректувальних заходів;
- краще інформування працівників про те, як розраховується розмір заохочень (премій, надбавок і тому подібне), кому і за що вони даються;
- виявлення в ході особистих контактів з підлеглими можливої несправедливості в оплаті працівників, присудженні премій і розподілі інших заохочень для подальшого відновлення справедливості;
- постійне відстежування ситуації на ринку праці і рівня оплати тих професійних груп, з якими можуть порівнювати себе працівники, і внесення своєчасних змін в систему оплати їх праці [4, с. 63].

Використання на підприємстві мотиваційних схем дозволяє компанії економити на часі, що витрачається співробітниками відділу кадрів щоб побудувати чітку схему фінансових взаємин з працівниками, а також зацікавити співробітника в результатах його праці. Розробка і впровадження справедливої і відповідної для працівників системи оплати за виконану роботу є важливим чинником підвищення рівня трудової мотивації персоналу і зростання ефективності і конкурентоспроможності організації в цілому [5, с. 43].

Впровадження запропонованих заходів у поєднанні з вдосконаленням інших методів управління дозволить підвищити зацікавленість співробітників в результатах своєї праці і ефективність всієї системи управління підприємством.

Список використаної літератури:

1. Басва О. Індивідуально-типологічний підхід у виявленні потреб людини як базисна основа мотивації // Персонал, 2005. - №9. – С. 81 – 84.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – Спб: Питер, 2003. – 512 с.
3. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. та ін. – К.: КНЕУ, 2005 – 398 с.
4. Волнухина Е. Модель “Мотивация – стимул” является системой индивидуального подхода к каждому работнику / Е. Волнухина, Ю. Мельник / Служба кадров. 2005. - №11. – С. 61 – 64.
5. Донцова Ю. Актуальные проблемы мотивации офисных работников // Служба кадров, 2006 - №11. – С. 43 – 46.