

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

к. е. н., ст. викл. Івашова Н. В., студент гр. МК-91 Зарубіна В. В.

Поняття мотивації тісно пов'язано з проблемою керування персоналом. Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки добір, навчання і розташування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації. Одне з основних завдань будь-якого менеджера полягає в тому, щоб повною мірою задіяти в роботі весь потенціал своїх співробітників. При розробці правильної системи мотивації робітників, відбувається підвищення продуктивності і прибутковості діяльності компанії.

Проблемі мотивації персоналу присвячені наукові роботи таких вітчизняних вчених, як В.І. Крамаренка, Г.В. Щекіна, Д. Богині, А. Афоніна, В. Васильченко, О. Крушельницької, О. Мельника, В. Задорожнього, С. Шапіро та інших. За кордоном даним питанням займалися Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, Ф. Герцберг, А. Врум.

Завданням даного дослідження є виявлення методів мотивування персоналу в організаціях за сучасних умов.

Система мотивації управлінського персоналу підприємства повинна відповідати таким принципам:

- гнучкості, який означає, що система мотивації персоналу повинна мати здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;
- системності, який означає повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;
- відповідності, який полягає у встановленні такого рівня мотивації персоналу, який відповідає кількості, якості та вагомості затраченої праці;
- структурованості - характеризує поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства;
- відкритості системи мотивації персоналу, який означає її прозорість та інформаційну доступність для кожного працівника.

Співробітників слід стимулювати за проміжними досягненням, не чекаючи завершення всієї роботи, так як великі успіхи важкодоступні і порівняно рідкісні. Тому позитивну мотивацію бажано підкріплювати через не надто великі інтервали часу. Важливо дати співробітникам відчуття себе впевнено, оскільки того вимагає внутрішня потреба в самоствердженні.

Основними методами мотивування персоналу в сучасних умовах є:

- грошові виплати за виконання поставлених цілей. Як свідчать дослідження, при переході до ринкових відносин, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці в розрахунок не беруться, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком.
- покарання - це недопущення дій з боку працівника, які можуть принести шкоду фірмі.
- соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру.
- нематеріальні стимули. До них можна віднести винагороди-вдячності, письмова подяка керівництва та навіть компліменти.
- «побудова» (підсвідомий вплив на людину) - метод дає можливість пробуджувати у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад з мовця.
- професійне навчання. Кожній людині, яка має великі плани щодо своєї кар'єри, важливою є можливість розвитку особистісних якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи.
- кар'єрне зростання. Усвідомлюючи той факт, що результати праці не залишаться непоміченими, у співробітника є стимул працювати старанно, виконувати свої обов'язки якісно та оперативно.
- зворотній зв'язок, який можна забезпечити за допомогою внутрішньої пошти або внутрішнього сайту компанії, організувавши для цього спеціальну рубрику.

Українській ментальності характерно прагнення до колективної праці. Сьогодні, коли через складну економічну ситуацію дуже важко становити високу заробітну платню, особливу увагу треба приділити нематеріальному стимулюванню праці, складаючи гнучку систему пільг для робітників:

- визнавати цінність працівника для організації, надавати йому творчу свободу;
- застосовувати програми збагачення праці та ротацію кадрів;
- застосувати гнучкий графік, неповний робочий тиждень, можливість працювати на робочому місці і вдома;
- поставити працівникам знижки на продукцію, яку випускає компанія, де вони працюють;
- надавання кредиту співпрацівникам на придбання квартири, автомобіля та ін.

Складаючи програму мотивації співробітників, варто комбінувати різноманітні методи заохочення і переглядати внутрішню політику компанії, прислухаючись до побажань підлеглих. Тільки таким чином можна досягти високого конкурентоспроможного рівня кадрової організації та здобути найцінніших професіоналів.