

По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень.

Не менш важливе значення відіграє нематеріальна мотивація. Вона направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальним ми розуміємо такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо. Основний ефект який досягається за допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії [3].

Усі підприємства застосовують найрізноманітніші способи та методи стимулювання працівників. Проте, першочергову перевагу віддають матеріальній мотивації. Варто пам'ятати, що обираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволених працівників, котрі віддані своїй роботі [1].

Література:

1. Коритко С. Формування системи мотивації праці на підприємстві / С. Коритко, Ю. Миронов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>. – Заголовок з екрану.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Грифін Р. Основи менеджменту: підручник / Наук. ред. В. Яцура, Д.Олесневич. – Львів: БаК, 2001. – 624 с.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ

Токар І.І., асистент,

Ткач І.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Основною особливістю управління персоналом при переході до ринку є зростаюча роль особистості працівника. У цих умовах мотивація трудової діяльності працівників фірми набуває більш важливе значення. Для того, щоб людина виконувала доручену йому роботу якісно і сумлінно, він повинен бути в цьому зацікавлений або, кажучи по-іншому, мотивований.

Ситуація, яка склалася в наш час, несе як великі можливості, так і великі загрози для кожної особистості, в плані стійкості її існування. В даний момент існує вкрай високий ступінь невизначеності в житті кожної людини.

Отже, необхідно розробити новий підхід до управління персоналом. Цей підхід полягає в наступному:

- створення філософії управління персоналом;
- створення скоєних служб управління персоналом;
- застосування нових технологій в управлінні персоналом;
- створення та вироблення спільних цінностей, соціальних норм, установок поведінки, які не регламентують поведінку окремої особистості.

В управлінні персоналом мотивація розглядається, як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної праці.

Мета мотивації – це формування комплексу умов, які могли спонукати людину до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети з максимальною користю. Загальну характеристику процесу мотивації можна уявити, якщо визначити використовувані для його пояснення поняття: потреби, мотиви, цілі. Потребою є стан людини, зазнає нужди в об'єкті, необхідному для його існування. Потреби є джерелом активності людини, причиною його цілеспрямованих дій.

Мотивація як функція управління реалізується через систему стимулів (заохочень і покарань), тобто будь-які дії підлеглого повинні мати для нього позитивні або негативні наслідки з погляду задоволення його потреб або досягнення його цілей. Вивчення колективу може дозволити керівнику створити мотиваційну структуру, за допомогою якої він здійснить виховання колективу в потрібному напрямку [1].

Методи стимулювання праці можуть бути найрізноманітнішими і залежать від опрацьованості системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління і особливості діяльності самого підприємства.

Класифікація методів мотивації на економічні, організаційно-розпорядчі (організаційно-адміністративні) і соціально-психологічні є однією з найбільш широко поширених. Дана класифікація заснована на мотиваційній орієнтації методів управління [2].

Залежно від орієнтації на вплив на ті чи інші потреби методи управління поділяються на:

- економічні методи управління, зумовлені економічними стимулами. Вони припускають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань, і здійснення після їх виконання економічної винагороди за результати роботи. Використання економічних методів пов'язане з формуванням плану роботи, контролем за його здійсненням, і навіть економічним стимулюванням праці, тобто з раціональною системою оплати праці, що передбачає заохочення за певну кількість і якість праці та застосування санкцій за невідповідну його кількість і недостатню якість;
- організаційно-адміністративні методи, засновані на директивних вказівках. Ці методи базуються на владній мотивації, заснованої на підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою і т.п., і спирається

на можливість примусу. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, контроль. В управлінні владна мотивація грає дуже істотну роль: вона передбачає не тільки безумовне дотримання законів і нормативних актів, прийнятих на державному рівні, а й чітке визначення прав і обов'язків керівників і підлеглих, при яких виконання розпорядження керівництва обов'язково для підлеглих. Владна мотивація створює необхідні умови для організації та взаємодії, а самі організаційно-розпорядчі методи покликані забезпечити ефективну діяльність управління будь-якого рівня на основі його наукової організації;

– соціально-психологічні методи, застосовувані з метою підвищення соціальної активності співробітників. За допомогою цих методів впливають переважно на свідомість працівників, на соціальні, естетичні, релігійні й інші інтереси людей і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності. Дана група методів включає в себе різноманітний арсенал способів і прийомів, розроблених соціологією, психологією та іншими науками. Застосування соціально-психологічних методів менеджменту розглядається у двох аспектах: у традиційному аспекті їх застосування при керівництві персоналом і з погляду управління поведінкою покупця (при виборі соціальної мішені торговельною фірмою, у рекламній діяльності та ін.) [3].

Література:

1. Ромашов О.В. Социология труда: учеб. пособ. / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
2. Поляков Д.Д. Мотивация и проблемы решения / Д.Д. Поляков. – Владивосток: Радуга, 2011. – 198 с.
3. Верхоглазенко В.О. Система мотивації персоналу / В.О. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2012. – № 4. – С. 360-365.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ

*Токар І.І., асистент,
Савіна Д.Г.*

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Основне завдання управління підприємством – управління персоналом. Запорукою зниження витрат підприємства є саме підвищення ефективності менеджменту з позиції оптимального застосування знань, навичок, а також практичного досвіду власного персоналу.

Одним з інструментів менеджменту персоналу є мотивація як метод управління, спрямований на досягнення конкретної мети спонукати людей ефективно трудитися.

Саме мотивація праці є головним фактором результативності роботи працівника, який складає основу трудового потенціалу підприємства.