

6. Економіка

УДОСКНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Сабліна О. І.

Науковий керівник – доцент каф. ОАА, к. є. н., доц. Кірсанова В.В.

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти, які є основними коштами забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації - це одержання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Організація ефективної системи стимулювання персоналу - це одна з найбільш складних практичних проблем менеджменту. Типовими проблемами в організаціях, пов'язаними з низькою мотивацією персоналу є: висока плинність кадрів; висока конфліктність; проблеми “суспільного співробітництва” у діяльності фірми; низька ефективність впливу керівників на підлеглих; низький рівень міжособистісних комунікацій, недостатнє оснащення робочих місць; слабка перспектива кар'єрного росту, що відображається на робочому тонусі співробітників; низька ефективність методів нормативного опису праці; низький професійний рівень персоналу, безініціативність співробітників; незадовільний морально психологічний клімат; недостатня увага до навчання і стажуванню резерву; низький моральний дух у колективі; проблеми в керуванні персоналом, кар'єрному росту й багато хто інші. Для досягнення потрібного ефекту необхідно змінити систему мотивації персоналу шляхом розвитку наявних і впровадження нових форм морального й матеріального стимулювання за допомогою адміністративних, економічних і соціально-психологічних методів керування. А саме: розвиток організаційної культури підприємства; система участі; обслуговування персоналу; залучення персоналу до прийняття рішень; "Job" - фактори (зміни робочого завдання й поля діяльності); організація робочого місця; інформування працівників й оцінка персоналу.