

МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Докладач: Сизоненко А.С.

Керівник: Терещенко М.А.



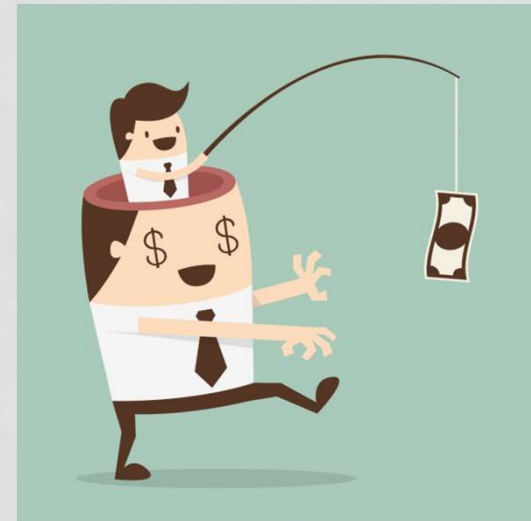
ГОЛОВНА МЕТА

Головною метою, що спонукає людину до праці є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів.

Хоча праця в Україні на сьогоднішній день розглядається, в основному, лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі (яка залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального життя.

Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є:

- створення сприятливих умов праці;
- нормального психологічного клімату;
- сила прикладу;
- моральні заохочення.



НАЙСПРИЯТЛИВІШІ ЗАХОДИ

До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

- покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;
- підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;
- гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці, премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;
- введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі).

ДАНІ ОПИТУВАННЯ

За даними опитування користувачів сайту grc.ua, найефективнішим способом підвищення мотивації персоналу є матеріальна винагорода. Інфляція і зростання цін призвели до погіршення фінансового становища «білих комерців». Тому для двох третіх офісних працівників перспектива додаткового доходу: підвищення зарплати, бонуси і премії - головний стимул, щоб почати працювати краще.

ЩО НАЙБІЛЬШЕ МОТИВУЄ ВАС ОСОБИСТО ПРАЦЮВАТИ ЕФЕКТИВНІШЕ



ЧИ Є У ВАС НА РОБОТІ МОТИВАЦІЙНІ ПРОГРАМИ ДЛЯ СПІВРОБІТНИКІВ. ЯКІ?



ВИСНОВОК

Отже, для того, щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні передумови:

- потрібно мати достовірну та повну інформацію про суб'єкт управління;
- мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу;
- реально стежити за соціально-економічними наслідками управлінських рішень та вміти їх прогнозувати.