

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

З розвитком ринкової економіки намітилася чітка тенденція до суттєвого зростання ролі людського фактору у виробництві. На зміну теорії, що вивчає персонал як витрати, як фактор, що працює за примусом, без ініціативи, вплив якого необхідно мінімізувати, приходить інша теорія, яка розглядає персонал як найважливіший ресурс, що сприяє досягненню успіху та розвитку підприємства. Тому характерними для сучасної системи управління є зміни у визначенні ролі кадрів у виробничому процесі, адже цінність людини впливає на економічний розвиток більше, ніж всі інші чинники виробництва в цілому. Прихильник напряду результативного менеджменту Лі Якокка влучно зазначив, що всі господарські операції в кінцевому рахунку зводяться до трьох складових: персонал, продукт, прибуток, де людський ресурс є основою для створення ефективної команди.

Мотивацію можна розглядати як процес впливу на спонукальні чинники людини, під дією яких в неї виникає потреба працювати так, щоб сприяти досягненню цілей підприємства і тим самим забезпечувати його успіх. Багато рекомендацій стосовно вдосконалення системи мотивування й оплати праці мають загальний характер, оскільки розробляються на основі існуючої системи економічних відносин. Більшість мотиваційних теорій наголошують на важливості об'єктивного ставлення до винагороди працівників. Розробивши систему мотивації, спрямовану на задоволення різних потреб працівників, можна створити сприятливіші умови для досягнення цілей організації. На силу мотивації може визначально впливати зміна умов роботи та пріоритетів працівників. Тому підприємствам необхідно своєчасно реагувати на будь-які зміни, постійно здійснюючи моніторинг “мотивуючого середовища”.

Таким чином, для перевірки наявності достатнього рівня мотивації персоналу визначають і аналізують, перш за все, ступінь задоволеності персоналу своєю роботою, оцінюють стилі управління керівників і враховують ряд інших факторів. Об'єктивними показниками для оцінки мотивації персоналу підприємства вважається також плинність кадрів, рівень продуктивності праці, раціональне використання робочого часу, оборотність капіталу та його рентабельність.

На сьогодні технології стратегічного управління трудовими ресурсами як на рівні країни, так і на рівні окремого підприємства недостатньо розроблені, що є однією з причин виникнення проблем управління персоналом, до яких можна віднести появу нових професій і труднощі з найманням необхідних працівників; зростання цін на послуги освітніх установ; перехід на нові види діяльності, досить швидко зміну технологій виробництва і послуг, необхідність звільнення з цих причин частини

персоналу; проблеми довгострокового планування кількості та структури працівників в умовах невизначеності, тощо. Ці проблеми потребують неординарних методів їх вирішення. На сучасному етапі головними моментами в роботі з персоналом повинні стати: ресурсна орієнтація, тобто використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей фірми та інтеграція прагнень і потреб працівників з інтересами підприємства.

Отже, формування конкурентоспроможного потенціалу підприємства, що відповідає умовам внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування, надасть йому змогу виживати, розвиватися та досягати своїх цілей. Представникам керівної ланки слід кардинально змінити систему поглядів щодо управління трудовими ресурсами на користь активного розвитку підприємства та реалізації поставлених цілей. Від належного рівня підготовки реальних і потенційних фахівців, що відповідають потребам розвитку економіки та мають відповідний рівень мотивованості, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсяги виробництва і успіх компанії.