

УДК 338

Кучабська О – ст. гр. БМс - 41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Юрик Н.Є.

Kuchabska O.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

ACTUALITY OF MOTIVATION MANAGERIAL STAFF

Supervisor: Yuryk N.

Ключові слова: управління, мотивація

Keywords: management, motivation

Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу, та ефективності виконання поставлених завдань. Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Актуальними на сьогодні є розробка й впровадження систем стимулювання керівних кадрів, як найбільш діючого каталізатора в підвищенні трудової активності, сприянні в досягненні особистих цілей і цілей підприємства.

Сучасний підхід до формування системи мотивації управлінських кадрів полягає у формуванні комплексної системи мотивації управлінців, розробці комплексу рекомендацій з підвищення їхньої мотивації, послідовна та поетапна реалізація яких у довгостроковій перспективі забезпечить бажані результати.

Від ефективності мотивації праці управлінського персоналу залежить стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний і матеріальний стан кожного працівника та колективу в цілому.

Мотивація праці – це спонукання людини до виробничої чи невиробничої діяльності для задоволення своїх матеріально-побутових потреб і запитів, яке досягається за рахунок її праці. У теоретичному аспекті розробка питань мотивації здійснюється у двох основних напрямках: - розвитку теорії задоволеності працею, що визначає положення, які спонукають до діяльності та стимулюють її; - розвитку теорій процесу, що концентрують увагу на виборі поведінки, здатної забезпечити потрібні результати. Особи із внутрішньою мотивацією працюють із високою віддачею, охопленні почуттям задоволеності від результатів своєї праці. Мотивація є найважливішим фактором підвищення ефективності діяльності усієї організації, адже якщо працівники організації не відповідально ставляться до своїх обов'язків і не зацікавлені особисто у розв'язанні проблем і завдань, що постали перед організацією, то результати контролю і підбиття підсумків діяльності будуть невтішними.

Сприяти впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві необхідно через проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу та розробку мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві. Перевага тієї чи іншої групи мотивів впливає на характер, напрямок та інтенсивність діяльності їх задоволення, то провідні потреби мають отримувати з боку підприємства відповідне їм стимулююче підкріплення. Зростає зацікавленість управлінця в якісному виконанні роботи, його мотивація та ефективність праці.