

ПЕТЕРЕЦ Ю.А.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ КП «ПТП»ВОДА»

Сегодняшняя ситуация на рынке труда в Украине складывается так, что без пристального внимания к проблеме стимулирования труда работников не обойтись.

Активно используется путь сугубо материальной мотивации, который уже сейчас практически исчерпал себя. При растущем дефиците квалифицированных кадров претензии соискателей и сотрудников по заработной плате и компенсациям могут превышать все возможности предприятия, что иногда приводит к работе в убыток, а иногда – к невозможности содержать квалифицированный персонал. В связи с этим стало необходимо искать новые возможности стимулирования труда в Украине, чем и объясняется актуальность выбранной темы.

В распоряжении руководства есть достаточно широкий спектр средств нематериального стимулирования.

Сейчас многим организациям следует вернуться к хорошо знакомым, но подзабытым методам морального стимулирования, понимая, что, с одной стороны, не все измеряется деньгами, а с другой – ограниченностью финансовых возможностей [3, с. 21].

Мотивирующее воздействие на работника оказывают не только традиционные средства стимулирования (денежные и моральные), но и *характеристики выполняемой работы и организация труда*. Настрой на работу, заинтересованность в конечных результатах, готовность работать с высокой отдачей – это те основные проявления рабочего поведения, в которых отражается высокий уровень трудовой мотивации. Исходя из этого, рекомендуются принципы, в соответствии с которыми должна быть организована работа: объединение заданий (совмещение профессий), законченность и целостность рабочих заданий, установление отношений исполнителей с потребителями, делегирование полномочий от руководителей к исполнителям, установление обратной связи между всеми участниками трудового процесса.

Опираясь на последний принцип, можно выделить еще один путь. Плохая осведомленность работников о том, что происходит в организации, о перспективе решения важнейших проблем, затрагивающих их интересы, не только ухудшает психологический климат в организации, снижает уровень доверия к руководству, но и самым негативным образом влияет на трудовую мотивацию персонала. *Информирование работников* по широкому кругу производственных и социальных вопросов, связанных с работой в компании, является эффективным инструментом повышения их удовлетворенности работой и заинтересованности в конечных результатах, формирования у них чувства сопричастности делам организации [4, с. 33].

Кроме того, существует проблема стимулирования работников высшего звена, у которых, как правило, высокие заработные платы и уровень заинтересованности в работе КП «ПТП»Вода». Для таких людей особо необходимы перспективы личного профессионального развития. Хорошим мотивирующим фактором для них является *перспектива партнерства КП «ПТП»Вода»*. Это позволит не только надолго удержать высококвалифицированного специалиста, но и отблагодарить работника за его качественную и интенсивную работу в организации, что будет способствовать его дальнейшей эффективной деятельности.

Подводя итог, следует заметить, что значение мотивации труда на предприятии очень важно для его успешного функционирования. Комплексное использование предложенных методов наиболее эффективно. Индивидуальный подход к каждому работнику КП «ПТП»Вода», учет его потребностей и интересов позволит руководителю без крупных финансовых затрат повысить эффективность работы КП «ПТП»Вода», удержать и привлечь новые высококвалифицированные кадры.

Список литературы: 1. Барышев А.Ф. Маркетинг – М.: Academia, 2002. 2. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ, 2000. 3. Комарова Н. Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. – 1997. – № 10. 4. Уткин Э.А. Управление фирмой – М.: Акалис, 1998. 5. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1997.