Організаційний механізм мотивації в роботі з управлінським персоналом

О.П. Литвинюк

Національний університет харчових технологій

Ефективну мотивацію управлінського персоналу та працівників до результативної праці повинен забезпечити вдало сформований організаційний механізм мотивації.

Мотивувати персонал можна як через окремі методи мотивації, так і їхню сукупність.

Система мотивів і стимулів праці повинна спиратися на визначену базу – нормативний рівень трудової діяльності.

Донедавна на підприємствах західних країн система оплати праці була досить простою і включала три елементи: робітники одержували погодинну або відрядну оплату, інженерно-технічні працівники – фіксовану річну ставку, а керівники – бонуси, виплачувані наприкінці року.

Можна виділити кілька нових типів систем оплати. В основі першого з них лежить принцип заміни збільшення стандартної зарплати виплатою одноразових премій за підсумками року. Особливість другого типу в тім, що використовуються так називані «плани участі в прибутках». Третій тип ґрунтується на системах «доплат за знання». Такі системи сприяють значному підвищенню рівня професіоналізму працівників: збільшення в зарплаті по цих системах залежить не від кількості фактично зробленої продукції, а від того, які нові знання і навички працівник придбав за останній час зі своєї ініціативи (на курсах підвищення кваліфікації або самостійно).