

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шинкевич К. А., студент

Научный руководитель – Васюченко Л. П., к.э.н., доцент
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

В наше время успех любого предприятия все в большей степени зависит от ее сотрудников. Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед организацией, она не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, их квалификации, умения и желания работать. Для решения задач на предприятии, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре предприятия – организация труда и управление персоналом на предприятии.

Компания как весы, на одной чаше которых персонал со всеми его личными и корпоративными интересами, на другой – топ-менеджмент и акционеры, основная задача которых достижение заданных стратегических целей компании. Мотивационная система позволяет сбалансировать эти весы, настроить систему вознаграждения таким образом, чтобы сотрудники мотивированно решали именно те производственные задачи, выполнение которых с высокой степенью надежности приводит к достижению стратегических целей компании.

Стимулирование труда может быть выражено в материальной, что является понятным для всех групп работников, занятых в различных сферах деятельности, и нематериальной форме, предполагающей признание личностных качеств человека [1, с. 315].

Список литературы

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 688 с.