

**Мельниченко Олександр Миколайович**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
Науковий керівник:  
ст. викл. Мельничук О.П.

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто сучасні проблеми мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах та запропоновано пріоритети розвитку мотивації та стимулювання праці в умовах сучасного підприємства*

Одна з головних задач для організацій різних форм власності – пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу трудова поведінка детермінована впливом багатьох чинників, які діють з різною силою та в багатьох напрямках.

В умовах ринкової економіки стало очевидно, що закони ринку передбачають зовсім інші мотиви і цінності, ніж десятиліття тому. Формування системи мотивації персоналу в останні роки полягає у формуванні комплексної системи мотивації працівників, розробці комплексу рекомендацій з підвищення їхньої мотивації, послідовна та поетапна реалізація яких у довгостроковій перспективі забезпечить бажані результати.

На сьогоднішній день на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Такі системи не мають комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним і використовуються окремо.

Дослідження ефективності системи мотивації персоналу на підприємствах є однією із головних проблем сьогодення. В умовах жорсткої конкуренції досягти бажаного рівня економічного розвитку країна зможе тільки при правильному управлінні людськими ресурсами. В умовах ринкового середовища перед підприємствами стоїть завдання розвивати та примножувати потенціал працівників для того, щоб вчасно реагувати на зміни, передбачати та випереджати їх. Керівництво повинне постійно займатися вдосконаленням системи мотивації персоналу, тобто пристосовуватися до нових умов функціонування ринку.

Розробка й удосконалення комплексної системи мотивів і стимулів до праці з галузі теоретичних досліджень усе більше переходять у практичний аспект в умовах посиленої конкуренції. Для активізації трудової поведінки персоналу підприємств необхідно визначитися з протиріччями, розв'язання яких дасть змогу вдосконалити мотивацію трудової діяльності як функцію менеджменту персоналу, сформулювати принципи ефективної її реалізації, створити нову систему мотивів працівників.

Існує дуже багато способів впливу на мотивацію конкретної людини, кількість яких лише поповнюється. Важливим є те, що способи забезпечення ефективного впливу на мотивацію трудової діяльності людини не є сталими. До того ж один і той самий чинник, що на сьогодні мотивує конкретну людину до ефективного виконання своїх обов'язків та продуктивної діяльності, вже завтра може сприяти зниженню цих мотиваційних настанов. Тому це лише підтверджує необхідність та важливість вивчення потреб конкретної людини, її настанов, бажань, пріоритетів для розроблення дієвих заходів впливу на поведінку кожного працівника.

Неефективне використання методів стимулювання праці персоналу характерне для вітчизняних підприємств, що не відповідає сучасним вимогам, є фактором внутрішнього середовища, тобто його вплив можна скоригувати з боку підприємства.

Сьогоднішній стан речей в українській економіці красномовно свідчить про недостатньому матеріальному підкріпленні праці працівників. Хоча гроші і матеріальне стимулювання не мають вирішального значення, але в сучасних умовах недолік матеріальних засобів перетворює виробничу діяльність найчастіше лише в економічну необхідність. Тому в більшості випадків перевага віддається матеріальному стимулюванню, а значення нематеріального стимулювання нехтують. Крім цього і матеріальне стимулювання, яке використовується на наших підприємствах має ряд недоліків, що пов'язані з невідповідністю матеріального стимулювання рівню продуктивності праці та іншим факторам.

На мотивацію трудової діяльності впливають різноманітні стимули, система економічних нормативів і пільг, рівень заробітної плати і справедливості розподілу прибутків, умови праці, стосунки в трудовому колективі, кар'єрний розвиток, творчий порив і цікава робота, бажання самоствердитися і постійний ризик і внутрішня культура тощо.

Мотивація виникає із задоволених потреб і дій, що дають їй поштовх, якщо вони успішні і задовольняють ці потреби. Деякі потреби, такі як їжа, задовольняються лише на певний час. Інші потреби, такі як потреба в дружбі, можуть задовольнятися на тривалий час. Тому завжди важливо з'ясувати, які специфічні потреби дають поштовх виникненню мотивації у даної людини, у даний час.

Кожна розроблена система мотивації повинна коректуватися і доводитися до відома кожного співробітника. Від цього залежить, стане запропонована система мотивуючим чи демотивуючим фактором.

Дуже корисним на підприємстві стане визначення типу працівників, який переважає в компанії. Завдяки цьому можна буде виробити рекомендації щодо, створення оптимальних умов при яких буде забезпечена максимальна віддача.

Жодна система управління не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації персоналу, оскільки мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистої та колективної мети.

Також буде ефективним застосування наступних принципів при організації мотиваційних програм на вітчизняних підприємствах:

- 1) системи мотиваційного стимулювання менеджерів повинні бути конкурентоспроможними відносно інших компаній, з якими дана організація веде боротьбу за цінні кадри;
- 2) механізм матеріального стимулювання повинен орієнтувати керівництво на досягнення кінцевих результатів як у власній роботі, так і в роботі підприємства в цілому;
- 3) частину прибутку треба використовувати для гнучкого реагування на результати ділової активності в управлінні, тобто премії і додаткові виплати мають зростати у міру підвищення рангу керівника корпоративної ієрархії;
- 4) надати можливість працівнику реалізувати накопичений досвід, професійні навички й життєві цінності, працюючи на благо підприємства;
- 5) необхідно витримати розумний баланс між матеріальною й нематеріальною сторонами винагороди.

Таким чином, якщо організація, її керівництво прагнуть до зростання й розвитку, підвищення якості роботи, то немає іншого шляху, ніж створення системи стимулів, що мотивують співробітників до досягнення поставлених цілей. При цьому необхідно враховувати, що ми вже минули той період, коли співробітників цікавила тільки зарплата. Основною метою розробки мотиваційної системи є ефективне співвідношення матеріальної та нематеріальної мотивації трудової діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Гольда А.В. Формування системи мотивації трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – №9. – С. 158–162.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник / А.М. Колот . – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
3. Мартинюк С. Удосконалення мотивації продуктивності найманих працівників / С. Мартинюк // Україна: аспекти праці – 2006. – №1. – С. 42–48.
4. Сучасні проблеми мотивації працівників та шляхи їх вирішення / М.І. Погорелов, А.Д. Гордієнко // Вісник НТУ „ХП”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХП”. – 2013. – №22 (995). – С. 105–109.