

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Організаційна діяльність будь-якого підприємства не обходиться без мотиваційних аспектів. Адже відомо, що процвітання будь-якої організації залежить від намагання працівників реалізувати свій професійний потенціал. На сьогоднішній день, для керівників різних підприємств проблема формування мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці персоналу, як ніколи, актуальна. На Україну може нахилити друга економічна криза. Кризове становище погрожує підприємству не тільки фінансовими питаннями і втратою свого місця на ринку, але і втратою провідних спеціалістів, без яких побороти кризу не можна.

Україну зачіпають проблеми стосовно мотиваційної політики: низька заробітна плата, проблема стосунків з керівництвом, умовами праці в організації та інше. Однією з головних проблем розв'язання даних питань являється байдужість керівного складу на умови праці та життя людей, які приносять їм дохід [4].

Керівництво підприємств розуміє, що потрібно мотивувати людей працювати на підприємство. Проте, вони вважають, що для цього достатньо грошової винагороди.

В організаційному контексті слово «мотивація» може використовуватися як визначення тих причин, які змушують працівника докладати зусилля, необхідні для отримання бажаного результату.

Мотивацію можна визначити і як щось, що змушує людей з бажанням і якісно робити те, що повинно бути виконано [1]. І відповідно, складається враження, що службовці націлені тільки на удосконалення загальних задач підприємства. Працівники, не жаліючи себе, беруть додаткові робочі години, морально та фізично виснажуючись, працюють задля отримання премії. Адже вони переконані, що це того варте.

До основних завдань мотивації належить:

- формування у кожного працівника розуміння сутності і значення мотивації в процесі роботи;
- навчання персоналу та керівництва психологічним основам спілкування в організації;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації [2].

До основних умов підвищення ефективності мотивації праці можна віднести: забезпечення відповідності структури стимулюючих засобів (економічних, престижних, задоволеність роботою) структурі мотивації праці персоналу підприємства (мотивів забезпечення важливих благ для життя, гідної заробітної плати, комфортних умов праці, престижу роботи в галузі та інше).

Цілі використання системи мотивації:

- приваблення персоналу в організацію;
- збереження працівників;
- стимулювання оптимальної виробничої поведінки [3].

Основними видами мотивації діяльності персоналу являється: матеріально-грошове стимулювання та нематеріальне стимулювання.

Матеріально-грошове стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за їхні старання у роботі, які принесли позитивні результати для підприємства. Це може бути: заробітна плата, різні премії, доплати і надбавки. Це, такий собі, стимул працівників повністю віддаватися роботі і підвищувати результати праці.

Якщо розглядати вплив заробітної плати на мотивацію праці, його походження має дві версії. З однієї сторони, це заохочення внутрішніх мотивів, що виникають при замкнутій взаємодії людини і мети, та пов'язані з потребами, інтересами людини, її намагання зробити своє життя кращим. З іншої сторони, цей вплив пов'язаний із використанням мотивів, які виникають за такої відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища породжує мотиви, що спонукають людину до певних дій. Мова йде про зовнішню мотивацію та її вплив на трудову поведінку працівника. Формуючи заробітну плату для своїх працівників, керівник впливає на якість та результативність праці, а також на її інтенсивність.

Якщо говорити про соціально-психологічні методи мотивації працівників, то слід зазначити, що одним із секретів успіху у застосуванні даного методу є довірчість та відкритість у взаємовідносинах між керівництвом та персоналом. Це інформування працівників про сучасний стан підприємства, про подальші перспективи, їхню реалізацію.

До основних методів підтримки та формування організаційної культури в організації відносяться:

- порядки та традиції на підприємстві;
- поведінка керівництва;
- впровадження корпоративної символіки;
- розвиток системи стимулювання відповідно до потреб персоналу;
- заклики, заяви, декларації керівництва;
- критерії відбору до організації;
- навчання працівників.

Таким, чином, на сьогоднішній день, кваліфіковані кадри – є однією з головних складових успіху підприємства. Тепер не можна уявити організацію без унікальних людей, які знаходять вирішення проблем оригінальними методами, проявляючи свій професіоналізм, відповідальність, цим самим сприяючи розвиток компанії. Саме за

допомогою ефективного мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці персоналу підприємства можна зробити найкращі умови для роботи будь-якої компанії.

Список літератури

1. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Наукові праці НДФІ*. 2010. № 5. С. 34-38.
2. Ілляш О. І. Пріоритетні напрямки ефективного використання трудового потенціалу підприємства за складовою мотиваційного механізму. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21.7. С. 131-134.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2005. 337с.
4. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 17. С. 457-463.