

## СИСТЕМА МОТИВАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*The analysis of the system of motivation of workers is considered in this labour. And also socio-economic basis of activation of efforts of personnel enterprises that is sent to the increase of effectiveness them labour activity - motivation of labour.*

У сучасних умовах ринкової економіки головним завданням керівників на підприємстві є процес управління в цілому: координація різних функцій, їхнє узгодження; підбір керівників відповідних служб і підрозділів; організація ієрархії управляючої системи в цілому. Вважається, що керівник на підприємстві повинен не наказувати своїм підлеглим, а, навпаки, направляти їхні зусилля, допомагати розкриттю їхніх здібностей. Мотивація персоналу стає одним із найважливіших чинників, що може впливати на розв'язок цілої низки проблем, що постають перед керівництвом. Адже саме мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу тощо. Саме цей факт обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [2].

Система мотивації управлінського персоналу підприємства повинна відповідати таким принципам [1]:

- гнучкості – здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;
- системності – повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;
- відповідності – встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає кількості, якості та вагомості затраченої праці;
- структурованості – характеризує поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства;
- відкритості системи мотивації персоналу – прозорість та інформаційна доступність для кожного працівника.

Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову буде ефективною.

З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний. До основних методів мотивування персоналу в сучасних умовах можна віднести:

- грошові виплати за виконання поставлених цілей;
- покарання – це недопущення дій з боку працівника, які можуть принести шкоду фірмі;
- соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру;
- нематеріальні стимули;
- «побудова» – дає можливість пробуджувати у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад з мовця;
- професійне навчання – можливість розвитку особистісних якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи;
- кар'єрне зростання – стимул працювати старанно, виконувати свої обов'язки якісно та оперативно;
- зворотній зв'язок, який можна забезпечити за допомогою внутрішньої пошти або внутрішнього сайту компанії, організувавши для цього спеціальну рубрику [3, с. 113].

Отже, мотивація персоналу відіграє важливу роль в управлінні підприємством, оскільки кожен працівник має свої потреби й інтереси і хоче, щоб рано чи пізно вони були хоча б в якійсь мірі задоволені [4, с. 69].

Однак, в цілому на вітчизняних підприємствах використовують не достатньо ефективні методи мотивації. Так, в системі мотивації праці більшості вітчизняних підприємств відсутня гнучкість та об'єктивна диференціація мотиваційних процесів, що викликає почуття несправедливості, незадоволеності, і суттєво демотивує персонал в процесі виконання своїх функціональних обов'язків

Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Таким чином, підвищення ефективності управління посідає чільне місце в загальній системі управління та залежить від багатьох важелів впливу, зокрема від впровадження гнучкої та об'єктивної системи мотивації праці.

### Список використаної літератури:

1. Буянова І.А., Рандіна А.М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій: [Електронний ресурс] / Буянова І. А., Рандіна А. М. // 2012. – Режим доступу до статті: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537>.

2. Труш Ю.Л., Гриценко А.О. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/23596/1/2.pdf>.
3. Плужніков В.О. Вплив мотивації праці на підвищення ефективності виробництва / В. О. Плужніков // Економіка АПК. – № 4. – 2008. – С. 110–118.
4. Гончаров В.Н. Роль мотивації в системі управління персоналом / В.Н. Гончаров, А.В. Черкасов // Економіка. – № 4 (88). – 2008. – С. 68–71.