

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*The article examines the impact of motivation on the activities of workers; methods and main tasks of motivation are defined, basic directions of financial and non-financial incentives in the system of enterprise personnel management are revealed. The role of motivation turns out in the increase of management efficiency.*

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 як функцію менеджменту, сформулювати принципи ефективної її реалізації, створити нову систему мотивів працівників.

Мотивація являє собою процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань.

Термін «мотивація» також тісно пов'язаний з проблемою управління персоналом. Однією з важливих складових є система мотивації персоналу, як системи управління персоналом в організації, так і системи безпеки діяльності підприємства. Правильно розроблена система мотивації не лише дозволяє мотивувати людину для досягнення мети, але і приносить задоволення працівникові в процесі роботи для задоволення його потреб та також забезпечуватиме безпеку діяльності всього підприємства.

Однією з найважливіших форм мотивації є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці. Політика винагороди за працю організовується так, щоб ініціативність робітника була спрямована на підвищення ефективності праці, кваліфікації, і збільшення свого доходу.

Мотивуюча сила праці зростатиме на сучасних підприємствах, якщо керівник створюватиме сприятливі умови для роботи працівників. Такі як:

- гнучке використання надбавок, премій, винагород;
- зміна структури коштів та витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь живої оплати праці;
- покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;
- підвищення кваліфікації працівників та обґрунтоване зменшення їхньої чисельності [2].

Таким чином, мотивований персонал є складовою успішної роботи й поступального руху підприємства в напрямі реалізації стратегії й зміцненні його положення на ринку [3, с.48].

До універсальних методів нематеріальної мотивації, які вважаються ефективними віднесли наступне:

1. покращення робочого місця;
2. позитивне ставлення керівництва до працівників;
3. гнучкий графік;
4. безкоштовне навчання;
5. кар'єрний ріст [4, с.31].

Система мотивації персоналу не буде достатньо ефективною, якщо вона базуватиметься лише на фінансових стимулах і не включатиме нематеріальні складові. Збільшення на підприємстві мотивованих працівників надає більше можливостей керівництву щодо його ефективного використання. Тому керівникам важливо зосередитись не лише на збалансованості системи стимулювання персоналу, а й на пошуку індивідуальних важелів впливу на підлеглих. Неможливо постійно досягати високих результатів без поваги до особистості кожного працівника.

Отже виходячи з вище сказаного, можна сказати про те, що які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Без потрібних людей жодне підприємство не зможе досягнути поставлених цілей і вижити. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві. Система мотивації та заохочення працівників мають виходити зі специфіки діяльності підприємства і змінюватися відповідно до його кінцевих цілей, піддаватися постійному покращенню та удосконаленню.

### Список використаних джерел:

1. Азарова А.О. дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010.
2. Буянова І.А., Рандіна А.М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємства і організацій: [Електрон, ресурс] / Буянова І.А., Рандіна А.М. / 2012. – Режим доступу до статті: <http://nauka/kushnir.mk.ua/?p=16537>.
3. Мороз О.В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств: монографія / О.В. Мороз, Л.О. Нікіфорова, А.А. Шиян. Вінниця: ВНТУ.
4. Нікіфорова Л.О. Тімблдинг як основа ефективного розвитку колективу / Л.О. Нікіфорова, Я.В. Білоконь // Економічний простір. Дніпропетровськ: ПДАБА. – 2012.