

Магістр 2 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Розглянуто деякі чинники мотивації праці на підприємстві.*

*Аннотация. Рассмотрены некоторые факторы мотивации труда на предприятии.*

*Annotation. Some factors of motivation of work at the enterprise are considered.*

*Ключові слова: мотивація праці, управління персоналом, заробітна плата, підприємство, система мотивації.*

Сучасним підприємствам для максимізації прибутку, досягнення мети та виконання поставлених завдань недостатньо тільки набору висококваліфікованих кадрів. Адже кожна людина бажає реалізувати себе як особистість, хоче якнайменшого контролю над собою та прагне отримувати не тільки матеріальну винагороду за свою працю, а й моральну.

Через те, що мотивація значною мірою зумовлює ефективність та інтенсивність розвитку підприємства, проблеми мотивації персоналу турбують керівників постійно.

Проблеми мотиваційної діяльності на підприємствах розглядали у своїх працях такі вчені: А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Емерсон; всесвітньо відомі автори теорій мотивації – Ф. Герцберг, Ф. Маслоу, Д. МакКлелланд; а також зарубіжні та вітчизняні вчені – А. Афонін, Д. Богиня, В. Гриньова, М. Дороніна, Г. Дмитренко, А. Єгоршин, А. Колот, О. Новікова, В. Онікієнко, Г. Цехановецький.

Мета роботи полягає у визначенні чинників системи мотивації персоналу на підприємстві.

Слід зазначити, що вперше термін "мотивація" було запроваджено у науковий обіг А. Шопенгауером у статті "Чотири принципи достатньої причини" в 1900 – 1910 рр.

На думку автора, мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей.

Звісно, як правило, перевага віддається матеріальній формі мотивації, а звідси й матеріальному стимулюванню. Але на наших підприємствах воно має свій ряд недоліків, які пов'язані

Створюючи концепцію мотивації на підприємстві, потрібно визначитися з об'єктами застосування певних видів матеріального і морального стимулювання. Окремі їх види можуть застосовуватись до всіх категорій співробітників, деякі – до керівного персоналу, а ще інші – до висококваліфікованих спеціалістів так званої інтелектуальної еліти. Тому необхідно визначити портфель людських ресурсів підприємства, що дає змогу диференційовано встановити рівень діяльності й потенціалу працівників [1].

Мотивація персоналу має цілу низку складових, а саме: мотивація до трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; до стабільності та продуктивної зайнятості; до розвитку конкурентоспроможності працівника; до володіння засобами виробництва; до вибору нового місця роботи тощо.

Для мотивації трудової діяльності на підприємстві слід намагатися: забезпечити створення на роботі клімату взаємодовіри, поваги і підтримки;

дати кожному цікаву роботу, яка спонукає до розвитку його знань і вмій;

установити чіткі цілі і завдання, а також обґрунтовані норми виробітку; оцінити внесок співробітників у результати діяльності фірми за регулярним зворотним зв'язком;

створити можливості для розвитку співробітників і розкриття їхнього потенціалу;

надати всім однакові можливості при найманні та просуванні у службовій діяльності, виходячи зі здібностей співробітників, результативності їхньої праці, набутого досвіду;

дати співробітникам такі приклади поведінки, які спонукали б їх до єднання, щирості, чесності [2].

Для впровадження системи моральної мотивації на підприємстві треба враховувати те, що матеріального прибутку в чистому вигляді вона не приносить співробітнику, але затрат потребує чималих, адже стимулювання відбувається за рахунок підприємства. Також слід зазначити, що моральна мотивація має й позитивні ознаки порівняно з матеріальною, це наприклад, широке коло дії, тобто не індивідуальне, як доплати; тривалий час застосування, наприклад, присвоєння звань чи титулів заслуженим співробітникам та ін.

Враховуючи наведене, можна зробити висновки, що керівниками підприємств повинна бути розроблена ефективна модель мотивації для ефективного управління, оскільки мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистої та колективної мети.

*Наук. керівн. Доровської О. Ф.*

-----

**Література:** 1. Економіка підприємства : навч. посібн. / А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко, М. П. Нахаба та ін. ; за ред. А. В. Шегди. – 3-тє вид., випр. – К. : Знання-Прес, 2003. – 335 с. 2. Варданин И. Новые тенденции к мотивации персонала / И. Варданин // Управление персоналом. – 2005. – № 9. – С. 93–95. 3. Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами : учебн. пособ. / Л. С. Дорошенко. – К. : МАУП, 1997. – С. 93–95. 4. Калина А. В. Економіка праці : навч. посібн. / Калина А. В. – К. : МАУП, 2004. – 272 с. 5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / Колот А. М. – 2-ге вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.

