

**Барабаш Владислав Олександрович**, здобувач вищої освіти факультету міжнародної економіки і підприємництва  
*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна*

**Науковий керівник: Тимошенко Карина Віталіївна**, канд. екон. наук, доцент кафедри підприємництва і торгівлі  
*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна*

## **ОСНОВНІ ВИДИ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

Відсутність системи оплати праці, орієнтованої на результат, який потрібен власникам часто є причиною низької ефективності організації. Управління людськими ресурсами безпосередньо пов'язане з питанням оплати праці. Ця область взаємодії власників з найманими менеджерами є проблемною, тому що перші часто вважають, що й так платять дуже багато, а персонал у своїй, вважає себе недооціненим і «недооплаченим» [1].

Один із ефективних способів підвищення продуктивності праці – продумана мотивація співробітника керівником. Від професіоналізму дій з боку керуючого персоналу залежить, наскільки збільшиться працездатність працівників і, як наслідок, продуктивність компанії, від якої безпосередньо залежить прибуток. Тому питання мотивації персоналу має велику актуальність на підприємстві.

Поняття «мотивація» розглянуто у працях багатьох вчених. Мотивація на думку М. Альберта та Ф. Хедоурі – процес стимулювання себе та інших на діяльність, спрямований на досягнення індивідуальних та загальних цілей організації [3. Питанню ефективної мотивації праці на підприємстві присвятили свої наукові роботи як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Серед них: А. Афонін, В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна та ін.

У працях зазначених учених з різних точок зору досліджено теоретичні й практичні питання щодо ефективного управління персоналом. Але, незважаючи на це, більшість вітчизняних підприємств на сьогодні мають не ефективну систему мотивації персоналу. Питання розробки та впровадження мотиваційного механізму необхідно вирішувати, враховуючи специфіку діяльності кожного господарюючого суб'єкта.

У системі управління персоналом мотивація грає ключову роль і для керівника є однією з основних функцій. Функції можна так: планування – організація – мотивація – контроль.

Для створення системи мотивації необхідний цілісний підхід. Мету діяльності організації необхідно пов'язати з критеріями за яким оцінюватиметься результативність. Програма має бути доступною для розуміння співробітників. Кожен співробітник повинен розуміти, яких критеріїв йому необхідно досягти, щоб отримати матеріальну та нематеріальну винагороду, і що він ще здатний зробити для отримання вищої винагороди. Працівник вносить поліпшення та працює ефективніше, тим самим приводить організацію до підвищення економічного зростання. Тому дуже важливо дотримуватися ланцюжка: мета – критерії досягнення – мотиваційна програма. Інакше виплати за програмою мотивації

сприймаються співробітниками як належне. Тобто бюджет розподіляється, працівник отримує кошти, а організація не розвивається. Тільки за зміни поведінки персоналу буде видно ефективність програми мотивації.

Методи мотивації поділяються на три типи: фінансову винагороду (підвищення оплати праці, нарахування премій та надбавок, бонуси, соціальний пакет); нематеріальну винагороду (соціальне схвалення, подарунки, підвищення кваліфікацій та навчання, відгули, можливість гнучкого графіка); депреміювання (покарання несумлінних працівників організації).

Можна виділити такі основні напрями посилення мотивації співробітників та підвищення продуктивності праці:

1. Стимулювання, за допомогою грошової винагороди. Для цього підприємству необхідно створити гнучку та обґрунтовану систему, яка буде прозора для кожного працівника. Виплати премій та бонусів здатні утримати кваліфікаційні кадри та уникнути плинності [2].

2. Постійність. Співробітник, впевнений у стабільності, виявляє більш високу працездатність і лояльність, що не порушує внутрішнього розпорядку.

3. Кар'єрне зростання (вертикальне та горизонтальне). Людина, яка влаштовується на роботу, замислюється про якнайшвидше підвищення, навіть якщо мине кілька років. Але для початку співробітник повинен повністю вивчити сферу своєї роботи, отримати певні знання та навички.

Якщо робота в організації передбачає відсутність зростання як вгору, так і горизонтально, це призводить до небажання довгострокового співробітництва з цією організацією у працівника.

4. Соціально-економічна підтримка персоналу та соціальна політика загалом дуже важлива для співробітників організації. До соціального пакету можна віднести:

розширену медичну страховку, виплати у святкові дні, абонементи до спортивних залів, надання у користування автомобіля, часткова оплата путівок у санаторії, компенсація коштів за проїзд, корпоративний мобільний зв'язок та інше.

5. Робота у команді. Основні принципи такої роботи полягають у загальних цілях кожного з учасників, обміном досвіду, сформульованими вимогами до продуктивності, почуттям відповідальності перед колегами. Злагоженість дій дозволить досягти максимальної продуктивності.

6. Визнання. Ряд досліджень систем мотивації співробітників показав, що один з ефективних способів мотивації – це програма визнання. Визнання співробітників необхідний елемент зростання залученості, внутрішньої взаємодії та покращення показників організації.

7. Знання. В основі даного стимулу лежить принцип формування середовища та умов для ефективної роботи. Керівник має надати можливість обирати працівникові проект, у якому він зацікавлений. У такому разі мотивація працівника полягає у можливості самостійно вибрати навчальні програми, необхідні для виконання роботи [4]. Для цього в організації має бути розвинена культура інтелектуальної взаємодії, створені всі умови для обміну знаннями, запроваджено нову штатну посаду для координації та розроблена прозора система заохочень. Чим більше знань та навичок, тим краще цінується співробітник.

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок про те, що мотивація

праці важливий інструмент у системі менеджменту та відіграє важливу роль у системі виробництва. Для максимального отримання прибутку, підприємство має впроваджувати нові та інноваційні системи мотивації, які задовольнятимуть матеріальні та нематеріальні потреби співробітників.

**Список використаних джерел:**

1. Бала В.В. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / В.В. Бала, А.Г. Мацак // Технологический аудит и резервы производства. – 2016. – № 3(3). – С. 46–50.
2. Долішній І.М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві / І.М. Долішній, А.В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2017. – Вип. 20.5. – С. 211–216.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2017. – 337 с.
4. Sushchenko O. A., Tymoshenko K. V. Theoretical foundations of investing in human capital of tourism enterprises / O. A. Sushchenko, K. V. Tymoshenko // Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 30-31 трав. 2019 р., м. Харків. – Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – С. 171-172.