

Лісна І.Ф.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри економічної теорії та економічної політики
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця;

Пивавар І.В.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри економічної теорії та економічної політики
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця

МОТИВАЦІЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі важливе значення має соціально-економічний розвиток, для якого характерне підвищення рівня та якості життя населення. Соціально-економічний розвиток передбачає в тому числі й економічне зростання. Останнє можливе, в першу чергу, за рахунок мотивації персоналу. Цим і визначається актуальність даної роботи. Стабільний та безпечний розвиток держави залежить від розвитку мотивації найманої праці. Сучасні наукові погляди спрямовані на дослідження проблеми підвищення ефективності праці як одного із ключових ресурсів економіки. Проаналізовані змістовні та процесуальні теорії мотивації показали, що у процесі еволюції суспільства відбуваються зміни не тільки підходів до мотивації, а й тлумачення її сутності. Вчені-економісти [1-3] розглядають сутність поняття «мотивація»: як процес та як систему. Мотивація – це управлінська функція, що включає в себе процес впливу або спонукання орієнтоване на особистість, для отримання бажаних цілей як своїх особистих, так і організаційних. Оскільки мотиваційний фактор в досягненні цілей підприємства відіграє значну роль, необхідним є вдосконалення всіх існуючих методичних та методологічних основ стратегії мотивації для підвищення ефективності виробничої діяльності. Вивчення мотиваційних проблем має як теоретичне, так і безпосередньо практичне значення. Кожна людина індивідуально сприймає свої стимули та результати праці. Від цього й залежить її трудова діяльність. Чим вищий інтелект і рівень освіти людини, тим різноманітніші потреби, інтереси та мотиваційні орієнтири цієї людини. Мотиваційні важелі будуть більш ефективними за допомогою

використання сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Одним із інструментів матеріального стимулювання персоналу є заробітна плата. Однак, мотиваційну функцію ефективніше виконує система преміювання персоналу підприємства. В основі аналізу процесів мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу є наступні принципи: - стимулювання праці як елемент системи управління персоналом підприємства; - опитування і анкетування персоналу щодо задоволеності умов та оплати праці; - нормативно-правова забезпеченість системи оплати праці; - регулярність проведення аналізу системи стимулювання праці. Крім матеріальних стимулів, важливими є моральні стимули для найманих працівників: - поважне ставлення; - страхові виплати від нещасних випадків; - безкоштовне лікування; - корпоративи; - можливість відпочинку тощо. До основних напрямів удосконалення існуючої системи мотивації персоналу підприємства відносять: - ефективне функціонування механізму соціального партнерства; - обов'язкове виконання певного обсягу роботи, розрахованого на основі прогресивних нормативів, мікроелементного аналізу та нормування трудових процесів; - врахування як особистих результатів роботи, так і посадових якостей: кваліфікації, творчої ініціативи, швидкості, досконалості, якості роботи; - цінність рівня професійних знань працівника, коли заохочується об'єднання пріоритетів, тобто відповідних знань у межах кваліфікації; - проведення експериментів щодо підвищення мотивації; - довгострокові інвестиції в людський ресурс; - корпоративна премія; - проведення корпоративних свят тощо. Таким чином, ефективне функціонування вітчизняних підприємств не можливе без досконалої системи мотивації персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 1. Левченко Т.І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності монографія. Вінниця : Нова книга, 2011. – 448 с. 2. Коваленко Н.Д., Должикова А.П. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції // Економічний простір - №75 – 2013 – С. 191-199. 3. Гуцан О. М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля // Вісник Національного технічного університету «

Харківський політехнічний інститут». – 2017. – № 24(1246). – С.26-30. УДК
331.108:005.95:005.93 262