

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
(Україна)

Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України
(Україна)

Інститут проф. Жана-Урбана Сандала (Норвегія)

Університет ім. Фрідріха-Олександра Ерланген-Нюрнберг (Німеччина)

Казахський університет економіки, фінансів та міжнародної торгівлі
(Республіка Казахстан)

Варшавський технологічний університет «Варшавська політехніка»
(Польща)

Балтійська міжнародна академія (Латвійська Республіка)

Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського» (Україна)

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України
(Україна)

Міжнародний університет фінансів (Україна)

МАТЕРІАЛИ МІЖНАВОДНОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману

25 листопада 2022 року

м. Харків, Україна

Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
«Конкурентоспроможність ...»

<i>Реprinцева І. Р.</i> Організація маркетингової діяльності на підприємстві	543
<i>Рязанцева А. О.</i> Планування маркетингової діяльності на підприємстві	546
<i>Рябенський М. Б.</i> Організація логістично- маркетингової діяльності як чинник конкурентоспроможності підприємства	551
<i>Савенкова Д. В.</i> Дослідження сутності поняття іміджу підприємства	556
<i>Самойленко В. В.</i> Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства	560
<i>Самойленко В. В., Ройко В. А.</i> Мотиваційна стратегія підприємства	565
<i>Самойленко В. В., Осьмуха О. М.</i> Сутність і значення корпоративного іміджу підприємства	568
<i>Safronov N. A.</i> Innovation approaches in humanitarian logistics in crisis conditions	573
<i>Seleznova H. O.</i> Inter-firm interaction in the conditions of digitalization as a means of creating competitive advantages	577
<i>Семенихіна А. О.</i> Удосконалення матеріальної	

мотивації службовців підприємства582

Sigaieva T., Gabrielyan A. Innovation strategy
of the company

.....586

Sigaieva T., Khachaturov O. Improvement
of the logistic process in the enterprise590

Сигаєва Т. Є., Глотов М. В. Ризик-менеджмент
логістичної системи підприємства594

Сигаєва Т. Є., Смаглий А. О. Удосконалення
складського господарства на підприємстві598

12

УДК 331.101

мотивація як чинник підвищення ефективності праці
персоналу підприємства

Самойленко Вікторія Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: Svita4448@gmail.com

У сучасній конкурентоспроможній економіці однією з найсерйозніших проблем управління є використання потенціалу працівників, щоб досягнуті ними результати були якомога вищими. Це створює важкі проблеми для людей, які керують людськими ресурсами. Від них вимагаються здібності у постійній мотивації співробітників до дій для досягнення цілей організації в частині підвищення ефективності управління нею.

Більш повне визнання цього питання потребує визначення сутності мотивації та системи мотивації, цілей і функцій мотивації, а також видів мотивації та їх впливу на ефективність діяльності підприємства. Тобто актуалізується проблематика мотивації праці як складова

економічного розвитку підприємства.

Суттєвим аспектом мотивованої поведінки є доволі високий рівень виявленої мобілізації. Сильна мотивація – це сильна енергія в дії, слабка мотивація – це низький рівень виявленої енергії або активності. Людина з низькою мотивацією до роботи зазвичай уникає надмірної роботи, а людина з високою мотивацією діє з великою кількістю мобілізації, незалежно від втоми або іноді очевидних ознак фізичного виснаження.

Працівники з високою мотивацією до роботи зазвичай виконують свою професійну діяльність дуже вдумливо і логічно. Вони можуть проявити особливу винахідливість у подоланні різних перешкод, пристосовуючи структуру своєї діяльності до мінливих ситуативних умов.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

■ ■ ■ ■

Складність практичної організації системи мотивації персоналу пояснюється також слабкою вивченістю особливостей мотивації персоналу, зайнятого в окремих галузях економіки. Завдання удосконалення системи мотивації персоналу та підвищення задоволеності їх працею вимагає подальшого дослідження.

Мотивація персоналу є головною детермінантою управління персоналом і водночас провідною компонентою процесу управління підприємством в цілому. Ряд вчених-економістів вважає, що найбільш ефективною системою мотивації є мотивація на результат, оскільки саме такий підхід до мотивації персоналу дає можливість працівникам отримувати і збільшувати дохід в чіткій залежності від їхніх зусиль і ступеня трудової активності [2].

Для формування трудової мотивації персоналу найбільшу значущість має характер засвоєних працівником трудових норм і цінностей, які надають сенс його трудовій діяльності. У професійну трудову діяльність людина вступає з уже сформованою ціннісною свідомістю. Вона знає, які інтереси хотіла б реалізувати за допомогою праці.

Так формується практичний пласт трудової свідомості, обумовлений, з *одного боку*, ціннісними орієнтаціями особистості, а з *іншого* – конкретними обставинами професійного трудового життя. Основна мета трудової мотивації персоналу полягає в стимулюванні виробничої поведінки працівників, орієнтованої на досягнення стратегічних завдань, що стоять перед ними.

Ступінь активності персоналу, його творчий, інноваційний характер залежить від очікування того, що зусилля призведуть до бажаного результату і будуть винагороджені.

Якщо цінність винагороди, яку одержує працівник, збігається з його очікуваннями або перевищує їх, то це призводить до посилення

його мотивації і, як наслідок, виникнення потреб і/або мотивів більш високого порядку, збільшення зусиль, активізації діяльності

в напрямку її удосконалення. Мотив, будучи усвідомленою чи спонукальною причиною, основою чи підставою до якоїсь дії чи вчинку, є суб'єктивним явищем, основною метою якого є усвідомлення вчинків, які формують постановку цілей, здатних спонукати особистість до дії внаслідок зародження спонукаючого фактору ззовні, тобто стимулу, та його усвідомлення людиною.

Через те мотиви містять сукупність спонукань, обов'язків і прагнень до виконання доручених завдань. Зв'язок потреб і мотивів визначається тим, що потреби реалізуються у діяльності працівника за допомогою мотивів, котрі, своєю чергою, визначаються ступенем актуальності тієї або іншої потреби працівника, можуть бути різними за змістом і зумовлюватись як спрямованою, так і неспрямованою активністю людини [2].

Отже, чим прагнення працівника отримати те чи інше благо є сильнішим, чим загальнішою є потреба в ньому, тим активніше починає діяти працівник. При цьому широко розповсюдженою є точка зору щодо тотожності сутності категорій «мотив» і «стимул».

Однак це питання є дещо дискусійним. Так, стимулами є певні блага, мотивами – прагнення людини отримати їх. Стимули, будучи зовнішніми спонуканнями, мають цільову спрямованість, мотив є також спонуканням до дії, але в його основу може бути покладений як стимул у вигляді винагороди, підвищення по службі, адміністративних розпоряджень тощо, так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальності, страху).

Зважаючи на те, що реакція людини на багато стимулів може бути неусвідомленою та не піддаватися контролю, на мотив стимул перетворюється лише після його усвідомлення та прийняття людиною.

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

Аналіз теоретичних положень, наведених в економічній літературі, дає підстави припускати, що найбільш активною у мотиваційному процесі є роль потреб, котрі здійснюють його ініціювання, мотивів, що спрямовані на формування дій з усунення потреб, а також зовнішніх факторів – стимулів.

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

■■■■ ■■

Таким чином, правильний підхід до розуміння категоріального апарату створює усі необхідні умови для забезпечення мотивації персоналу підприємства, надає можливість керівнику стимулювати працівників задля досягнення високої результативності їх діяльності.

Отже, з проведеного аналізу очевидним стає те, що головною рушійною силою впливу на персонал є стимули, а основною метою мотивації є задоволення потреб персоналу та підприємства одночасно. При цьому доцільно зауважити, що в цьому випадку стимулювання виступає дієвим інструментом та вирішальним чинником впливу на персонал ззовні у процесі розвитку мотивації; водночас для здійснення такого впливу на персонал використовують різні види мотивації [3].

На підставі вивчення теоретичних основ і сучасних тенденцій мотивації праці слід зазначити той факт, що які б не були геніальні ідеї, новітні технології, сприятливі зовнішньоекономічні умови, якщо на підприємстві не сформована мотивація персоналу, високоєфективної роботи домогтися майже неможливо. Стабільний економічний розвиток підприємства значною мірою залежить від зацікавленості персоналу в ефективній діяльності, коли людина є найважливішим елементом виробничого процесу і тією основою, за якої можливе досягнення ринкового успіху.

Таким чином, чим краще узгоджена система мотивації персоналу, тим активніше працівники досягатимуть результатів, направлених на реалізацію потреб підприємства. На сьогодні очевидно, що потрібні нові механізми й інструменти, які б створили могутні стимули для продуктивної, якісної праці і максимальної реалізації

потенційних здібностей людини. Тому подальша робота в цьому напрямі дасть змогу пов'язати очікування та поведінку персоналу з ефективною роботою підприємств.

Література

1. Плужніков В. О. Вплив мотивації праці на підвищення ефективності виробництва. *Економіка АПК*. 2008. № 4. С. 110–118.
2. Гончаров В. Н., Черкасов А. В. Роль мотивації в системі управління персоналом. *Економіка*. 2008. № 4 (88). С. 68–71.
3. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1.

