



УДК 331.101

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Студ. К.О. Ведмеденко, гр. БМн-1-15

Науковий керівник ст.викл. Н. М. Кирилко

Київський національний університет технології та дизайну

Мета і завдання. Мотивація персоналу є основою стимулювання працівників підприємства. Основною метою процесу мотивації є отримання максимальної віддачі від працівників, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Головним завданням керівника підприємства своєчасне планування та організація праці, яка буде максимально стимулювати працівників до ефективної роботи. Управління системою мотивації має сприяти позитивному розвитку трудових ресурсів; задоволення соціальних і матеріальних потреб повинно сприяти використанню трудового потенціалу кожного працівника. Успіх роботи підприємства залежить від персоналу, який є основною складовою у сфері діяльності управління.

Об'єктом та предметом дослідження є система мотивації персоналу на підприємстві.

Методи та засоби дослідження У роботі були використані аналітичний метод та метод узагальнення результатів.

Наукова новизна та/ або практичне значення отриманих результатів полягає в удосконаленні системи мотивації персоналу на підприємстві.

Результати дослідження. Одним із завдань керівника є підбір працівників, які мають бути кваліфікованими спеціалістами. Керівник повинен розробити стратегію управління персоналом і мати постійний вплив на ефективність роботи працівників, щоб вони працювали як один єдиний механізм задля отримання прибутку і підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Варто зазначити, що існує декілька різних, але цілком обґрунтованих теорій мотивації, а саме: *первинні*, які базуються на досвіді поведінки персоналу в процесі праці; *змістовні*, ті, які відображають зміст потреб та *процесуальні*, що вивчають процес саме винагородження.

Слід вважати, що в моделі теорії мотивації Портера-Лоулера фігурують п'ять основних змінних: 1) витрачені персоналом зусилля; 2) сприйняття; 3) отримання результатів; 4) винагорода; 5) ступінь задоволення. Ступінь прикладених зусиль визначається цінністю винагороди, яку отримує працівник та рівнем його впевненості в тому, що якість і кількість цих зусиль дійсно спричиняють за собою очікуваний певний рівень винагороди.

Таким чином, в моделі простежується тісний взаємозв'язок між результатами і винагородою. Іншими словами, працівник може задовольнити свої потреби через отриману їм винагороду за ті результати, яких він досяг. Слід також зауважити, що досягнення необхідного рівня результативності може спричинити за собою як певні внутрішні винагороди, в якості яких може виступати: впевненість в собі, своїх силах і компетентності, самоповага, почуття задоволеності від виконаних завдань; а також зовнішні винагороди, такі і як кар'єрний ріст [1].

Нижче представлено основні завдання мотивації: формування в співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці; навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутріфірмового спілкування; формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом з використанням сучасних методів мотивації [2].



Варто виокремити наступні види стимулювання та мотивації персоналу: *матеріальне і нематеріальне*. При цьому *система матеріального стимулювання* дозволяє сприяти на підвищення продуктивності праці, зацікавленні в результатах діяльності підприємства співробітників і розробляється з урахуванням її специфіки та особливостей персоналу. *Нематеріальне стимулювання* розвитку персоналу на підприємств, насамперед, направлене: на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищенні соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посиленню зацікавленості працівника самим процесом опануванні новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглибленню інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

В процесі проведеного дослідження виокремлено загальні методи мотивації: 1) *соціально-психологічні*, 2) *економічні*, 3) *організаційно-адміністративні*. Дані методи мотивації взаємопов'язані між собою.

Одним із основних недоліків цих методів є те, що вони не передбачають цілеспрямованої зміни потреб працівника, зміни його мотиваційної направленості.

Слід зазначити, що основною формою реалізації і застосування організаційно-адміністративних методів мотивації є розпорядження й оперативне втручання в процес управління з метою координації зусиль його учасників для виконання поставлених перед ними задач. Організаційно-адміністративні методи мотивації базуються на встановленні організаційних відносин між суб'єктом і об'єктом даної системи управління, що виражаються в підпорядкованості, фіксованих умовах функціонування системи, припустимих відхиленнях від заданого режиму, межах дозволеної і недозволеної поведінки учасників управлінського процесу і впливу на них у випадку порушення таких обмежень. Серед методів цієї групи виділяють: методи організаційно-стабілізуючого й організаційно-розпорядницького впливу. [3]. Коли підприємство постійно стикається з проблемами, пов'язаними з мотивацією, такими як загальне зниження продуктивності праці і високої плинності кадрів, тут потрібні більш рішучі заходи. У цьому випадку доцільним буде застосовувати прийоми, орієнтовані на організацію [4].

Висновок. Таким чином з'ясовано, що система мотивації персоналу є найважливішим чинником впливу на успішну діяльність трудових ресурсів підприємства. Від невдало застосованої системи мотивації, або взагалі її відсутності може призвести до посилення плинності трудових ресурсів та погіршенню ділової репутації самого підприємства, через елементарне непорозуміння між інтересами адміністративного та виробничого сектора і звичайних співробітників.

Для досягнення певних позитивних результатів розвитку підприємства, система мотивування персоналу має постійно відбуватися. Саме виважене мотивування персоналу до виробничої діяльності дає поштовх для більш ефективного розвитку і врешті більш ефективного функціонування підприємства.

Ключові слова: *стимулювання, мотивація, трудовий потенціал, трудові ресурси.*

ЛІТЕРАТУРА

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://4brain.ru/blog /теория-мотивации-портера-лоулера/>.
2. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів : НУ "Львівська політехніка" (Інформаційно-видавничий центр "ІНТЕЛЕКТ +" Інституту післядипломної освіти), "Інтелект – Захід", 2009. – 228 с.
3. Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 337 с.
4. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид. 3-тє, без змін – К.: КНЕУ, 2009. – 528 с.