

Р.О.ПОБЕРЕЖНИЙ, магістрант, НТУ «ХП»

**КОЛЕКТИВНІ ТА ІНДИВІДУАЛЬНІ СИСТЕМИ ЗАОХОЧЕНЬ
ПРИ РОЗРОБЦІ МОТИВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ**

Тези доповіді присвячені питанням мотиваційного управління персоналом підприємства в сучасних умовах розвитку підприємництва

Тезисы выступления посвящены вопросам мотивационного управления персоналом в современных условиях развития предпринимательства

Abstracts motivational speeches devoted to issues of personnel management in today's enterprise development

Одним з головних засобів реалізації стратегічного управління підприємством є люди. Тому система роботи з персоналом відносно його активізації є на сьогодні пріоритетною для успішного функціонування підприємства.

Мотивація - одна з головних функцій діяльності менеджерів, і саме з її допомогою здійснюється вплив на персонал підприємства. Усі методи мотивації умовно можна розділити на економічні та неекономічні; останні, в свою чергу поділяються на організаційні та моральні [1]. Не завжди методи мотивації можна розділити* на практиці всі вони тісно пов'язані, взаємообумовлені та найчастіше плавно переходять один в інший.

Економічні методи мотивації ґрунтуються на тому, що в результаті їх використання працівники підприємства отримують певні вигоди, які підвищують їх матеріальний добробут. До неекономічних методів можна віднести мотивацію цілями, збагаченням праці, участю в справах підприємства, а також особисте й публічне визнанням.

Іноді, при реалізації на практиці різних методів мотивації встає запитання: які системи заохочення кращі - колективні або індивідуальні? Дослідження науковців показують, що найкращий потенціал у індивідуальних системах заохочень, які забезпечують найбільш високу продуктивність працівника та найбільш високу зацікавленість такого працівника в підвищенні результативності своєї діяльності [2].

Пропонуємо при розробці мотиваційних методів на підприємстві використовувати головні принципи вибору колективної або індивідуальної системи заохочень, які відображено в наступній таблиці.

Таблиця - Вибір індивідуальної або колективної системи заохочень

Особливість	Вибрати індивідуальну систему, якщо...	Вибрати колективну систему, якщо...
Засіб виміру ефективності	Є чіткими засоби виміру ефективності результатів індивідуальної діяльності. Виконане завдання не залежить від результатів діяльності інших	Випуск продукції - результат об'єднаних зусиль членів групи. Індивідуальний вклад робітника оцінити не має можливості
Організаційна адаптованість	Норми ефективності індивідуального виконання роботи незмінні. Виробничі методи та сполучення завдань відносно постійні	Норми ефективності індивідуального виконання роботи змінюються щоб відповідати впливам зовнішнього середовища на відносно постійні організаційні
Прихильність організації	Сильна прихильність професії або керівництву. Керівник - безсторонній, норми ефективності - очевидні та зрозумілі	Висока прихильність організації базується на чіткому уявленні цілей організації та норм ефективності

Список літератури: 1. Дмитренко Г.Л., Шаранатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивація та оцінка персоналу: К. - 2007. - 248 с. 2. Милкович, Джордж Т. Система вознаграждения и методы стимулирования персонала; пер. с англ. [И. Л. Белоус и др.]. - М. : Вершина, 2005. - 760 с.