

ПАНТЕЛЄВ М.С., к.т.н., доц., НТУ «ХПІ»

ПОБЕРЕЖНИЙ Р.О., к.е.н., доц., НТУ «ХПІ»

КІР'ЯНЧУК В.В., студент, НТУ «ХПІ»

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Мотивація персоналу передбачає точне і максимальне визначення особистісних можливостей і прагнень персоналу підприємства з цілями і завданнями цього підприємства і, такі чином, може бути тісно пов'язана з питаннями управління персоналом. Ми вважаємо, що працівники будуть відчувати «комфортно», і, відповідно працювати якісно, якщо у них буде спокійна, стабільна робота, з гарантованою заробітною платою, ніж мати «сезонну», тимчасову роботу, з дуже високим темпом, але і з високими гонорарами. При цьому, на ринку праці існують висококваліфіковані працівники, з великим рівнем креативності, продуктивністю праці, які хочуть працювати, реалізовувати свої новаторські ідеї, саме для такої категорії працівників потрібно створювати нові методи і принципи мотивації [6].

На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Ефективність діяльності підприємства у великій мірі залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності праці.

Однією із головних функцій управління на підприємстві є саме мотивація. Підприємство може реалізувати свій потенціал до економічного зростання лише за умов ефективною мотивації. Недостатня ж мотивація на підприємстві може виступати стримуючим фактором до зростання показників ефективності його діяльності [1].

Саме тому питання удосконалення мотивації праці персоналу на сучасному підприємстві є дуже актуальним.

Никифєренко В.Г. у своїх наукових працях вважає, що під мотивацією розуміють сукупність рушійних сил, що стимулюють

людину до виконання визначених дій.

Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо або несвідомо робити ті або інші вчинки [2].

Відношення до праці характеризується прагненням (або відсутністю прагнення) людини максимально виявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свій досвід і знання, здібності досягнення визначених кількісних і якісних результатів праці. Воно виявляється в поведінці, мотивації й оцінці праці.

Вважається, що зовнішній прояв відношення робітника до праці – це трудова поведінка, а внутрішній прояв відношення – це мотивація та оцінка праці робітника [6].

Залежно від поведінки людини, мотивація – це процес свідомого вибору працівником того або іншого виду дій, які обумовлені комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів середовища (відповідно стимулів і мотивів).

В управлінні, мотивація – це функція керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів до праці, а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Сутність теорій мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і здійснює певну діяльність.

Розмаїття поглядів підтверджує, що мотивація – це складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства [5].

Основні завдання мотивації:

- формування в кожного 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.

Для вирішення цих завдань необхідний аналіз:

- процесу мотивації в організаціях;
- індивідуальної і групової мотивації;

- змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин [3].

Мотивація як основна функція менеджменту пов'язана з процесом спонукання себе та інших людей до діяльності шляхом формування мотивів поведінки для досягнення особистих цілей і цілей організації.

Зміст функції мотивації полягає у визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації; розробленні систем винагороди за роботу, що виконується; застосуванні різноманітних форм оплати праці; використання стимулів ефективної взаємодії працівників у колективах і на підприємстві загалом [4].

Список літератури:

1. *Васюта В.Б.* Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання / *В.Б. Васюта, А.І. Бульбаха* // Ефективна економіка - № 6, - 2016. – Режим доступу до журналу – <http://www.economy.nayka.com.ua>;

2. *Никифоренко В.Г.* Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.;

3. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: підручник / *А.М. Колот*. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с.;

4. *Побережна Н.М.* Актуальність визначення критеріїв оцінки рівня економічної безпеки підприємства / *Н.М. Побережна, Т.С. Шовкопляс, Н.Б. Токар* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 34 (1077). – С. 147-154;

5. *Шматько Н.М.* Рекомендації щодо оцінки складових фінансового потенціалу гнучкості машинобудівного підприємства / *Н.М. Шматько* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ "ХПІ". – 2011. – № 25. – С. 79-85;

6. *Лепейко Т.І.* Розрахунок індексів гнучкості бізнес-процесів промислових підприємств / *Т.І. Лепейко, М.С. Пантелеев* // Бізнес-інформ. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2012. – С. 180-183.