

2. Кальченко А. Проблеми логістичного ринку послуг / А. Кальченко // Маркетинг в Україні. – 2009. – № 1. – С. 229

3. Смирнов І.Г. Світовий ринок логістичних послуг: географічні особливості / І. Г. Смирнов // Вісник Київського національного університету. – 2008. – Вип. 46. – С. 63–65.

Маслій Наталія Володимирівна,

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» економічного факультету
Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Кучер О. В.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мотивація праці, керівництво і взаємодія з людьми - вирішальний фактор успіхів в управлінні підприємством та результативності роботи, і в цьому розумінні вона становить основу трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність.

Мотивація праці персоналу - це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні спонуки до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів.

Варто застосовувати не лише матеріальну мотивацію, а й моральну. Котра в деяких випадках є більш дієвою, та раціональною в порівнянні з грошовою винагородою за виконану роботу.

Система мотивування, повинна, бути простою і зрозумілою для працівника, бути гнучкою, давати можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно та психологічно обґрунтовані. В якості важливих факторів мотивації персоналу можна розглядати суб'єктивні чинники вибору професії та рівня кваліфікації, які визначаються рівнем престижності праці.

Мотивація праці, як і її стимулювання, має свою межу, досягнення якої не створює додаткових мотивів до праці. Кожний менеджер мусить виважено ставитися до визначення факторів мотивації, рівня мотивації, та сили впливу факторів мотивованості самого працівника [3, с.65-66].

Мотивація праці - актуальний процес, що потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності - джерело матеріальних та духовних цінностей, тому проблема спонукання людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності у процесі ефективної трудової діяльності. При правильно розробленій мотиваційній моделі робітник не тільки самореалізує свої внутрішні запити, але й задовольняє повністю або частково свої потреби (первинні, вторинні, ближньої, дальньої мотивації).

Підприємство, намагаючись зберегти кваліфікований персонал, має підвищувати рівень оплати праці. Це є позитивним фактором, однак зростання розмірів заробітної плати не характеризує рівень задоволення наявних потреб і провадження заходів щодо

вдосконалення існуючої методологічної бази мотивації праці, заснованої на врахуванні національних особливостей. Однією з першочергових проблем сучасних мотиваційних систем на вітчизняних підприємствах є розробка й контроль за дотриманням зівставного зростання ефективності праці всіх категорій працюючих.

Слід зазначити, що сьогодні заслуговують на увагу сучасні системи мотивації персоналу, що застосовуються в західних фірмах, а саме матеріальні винагороди:

- ставка заробітної плати;
- додаткові виплати;
- участь в акціонерному капіталі;
- медичне обслуговування;
- страхування;
- відпочинок за містом.

Не менш важливе значення відіграє нематеріальна мотивація. Вона направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальним ми розуміємо такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо.

Отже, система мотивації повинна бути гнучкою, керованою і змінюваною. При зміні ситуації на ринку чи всередині компанії, цілей або завдань керівники повинні приймати негайні рішення, пов'язані з оптимізацією й пристосуванням мотиваційного управління на підприємстві до нових змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Загалом, система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства, організації. Саме правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва та зрештою більш ефективного функціонування підприємства.

Список використаних джерел

1. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства / І. А. Маркіна. Науковий посібник для студентів вищих навчальних закладів – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000.- 268 с.
2. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток / О.О. Бондаренко // Економіка та держава. № 4 - 2008. - С.65-66.
3. Татомир І.Л. Вплив де мотиваційних факторів на формування поведінки працівників в умовах інформаційного суспільства / І. Л. Татомир // Економіка та держава. № 11-2008.-С 37-39.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. Підручник. - К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.