

допускати безвідповідальності; у надзвичайних ситуаціях діяти швидко і рішуче, але уникати авантюричних рішень; бути послідовним і справедливим у своїх діях, одержувати задоволення від роботи [3, с. 237-239].

Список використаних джерел

1. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник/ Н.І. Єсінова. — К.: Кондор, 2004. - 429 с.
2. Виноградський М.І. Організація праці менеджера: Навчальний посібник/ М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. — К.: Кондор, 2002. - 516 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник/ О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2004. - 535 с.
4. Калина А.В. Економіка праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів/ А.В. Калина,; МАУП. — Київ, 2004. - 268 с.

Глей Аліна Володимирівна,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки «Облік і аудит» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: асистент Білик Ю.І.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мотивація - це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації.

Побудова ефективної системи мотивації на підприємстві є важливим стратегічним завданням. Вона безпосередньо впливає на продуктивність виконання праці, а отже, і на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринку. Суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи,

але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці.

Мотивацію праці можна поділити на індивідуальну і групову. До індивідуальної можна віднести: індивідуальну відрядну заробітну плату; бонуси; премії; збагачення змісту праці; індивідуальну винагороду; цінні подарунки і почесні грамоти; за особливі заслуги – нагородження медалями і орденами, присвоєння почесних звань.

Задоволеність матеріальною винагородою, його справедливим рівнем мотивує ініціативу людей, формує в них прихильність організації, привертає до неї нових працівників. В системі преміювання потрібно: проаналізувати мету преміювання, визначити, за які показники праці робітник може отримати премію, ув'язати премію безпосередньо з результатами роботи, щоб працівник міг бачити прямий зв'язок між тим, як він працює, і розмірами премії, формулювати умови преміювання так, щоб робітник знав суму премії та за що вона виплачується, виплачувати премію якомога швидше після того, як працівник виконав відповідні вимоги, розробити ряд стимулів, які заохочують працівника брати на себе відповідальність і проявляти себе у роботі [4, с.313].

До групової мотивації відносять: участь у справах організації; перспектива опанувати нові знання і навички (групові тренінги); створення умов для формування професійної гордості, відповідальності за роботу; мотив першого дня роботи; забезпечення можливостей виразити себе у праці, публічне визнання; дошка пошани; атмосфера взаємної поваги у колективі, довіра.

Участь у справах організації – кожен працівник хоче відчувати себе частиною організації, а беручи участь у справах організації, він задовольняє цю свою потребу.

Групові тренінги дають змогу опанувати нові знання, підвищити свою кваліфікацію, це в свою чергу допоможе у розвитку професійних навичок.

Мотив першого дня роботи – необхідно дбати про доброзичливу атмосферу в перші години, дні, тижні роботи нового співробітника колективу.

Публічне визнання – працівники люблять, щоб керівники хвалили їхню роботу в присутності колективу, це дає їм стимул працювати краще.

Дошка пошани являє собою також публічну похвалу, щоб колектив рівнявся на них.

Взаємоповага у колективі – якщо колектив дружній, підтримують один одного, то це позитивно впливає на результати праці працівників.

Оригінальним комплексним методом мотивації є просування на посаді. Крім визнання люди прагнуть постійно відчувати реальну довіру керівництва. Якщо керівник тільки робить вигляд, що покладається на підлеглих, а сам їх постійно контролює, це позначається на настроях працівників [5, с.282].

Спільними стимулами, що спонукають людину краще працювати є: гроші; повага; самоствердження, відчуття приналежності до організації; приємна робоча обстановка; похвала; гнучкий графік роботи; усвідомлення себе членом команди; дозвіл приходити на роботу в повсякденному одязі; можливість внесення ідей і пропозицій; службові відрядження; необов'язковість відряджень і поїздок; можливість вчитися; кар'єра; товариські відносини; визнання заслуг; винагороду; можливість працювати вдома; знижки в магазинах компанії; незалежність; творча атмосфера; подяку за понаднормову роботу; почуття впевненості в роботі; співпрацю з іншими людьми; усталений робочий процес; довіру керівництва.

Існує ще така групова мотивація, як внутрішньоорганізаційні пільги: оплата організацією медичних послуг; страхування на випадок тривалої втрати працездатності; повна або часткова оплата витрат на проїзд працівника до місця роботи і назад; надання своїм працівникам безвідсоткових позик або позик з низьким рівнем відсотка; надання права користування транспортом організації; відпустку; членство в клубах; консультування з юридичних, фінансових та інших проблем; інші витрати.

До групової мотивації також можна віднести поліпшення умов праці. Умови праці, виступаючи не тільки потребою, а й мотивом, який примушує працювати з певною віддачею, можуть бути одночасно фактором і наслідком

певної продуктивності праці та її ефективності. Надання академічної відпустки раз на кілька років також є стимулюючим засобом. Такі відпустки дозволяють хорошим працівникам підвищувати кваліфікацію за рахунок читання спеціальної літератури [1, с.251].

Однією з форм групової мотивації, яка зазнала широке застосування у практиці закордонних та вітчизняних підприємств, є використання гнучких графіків праці. В державних установах Англії на початку 90-х років як експеримент була введена нова форма організації праці, яка надавала співпрацівникам значну ступінь волі – можливість працювати як на робочому місці так і дома, в залежності від конкретних обов'язків співпрацівника і домовленості між ним та його керівником [3, с.221].

Отже, системи мотивації працівників є потужним фактором розвитку трудової активності, невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Щоб застосовувати цей засіб максимально ефективно необхідно мати чітке уявлення про механізм поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Саме тому необхідно вивчати інтереси людей та їх потреби, розробити чітку та зрозумілу для працівників систему стимулювання, використовувати нематеріальні стимули, намагатись створити команду людей, а не групу розрізнених індивідів, які не здатні прийняти певне рішення.

Список використаних джерел

1. Недашківській М.М. Менеджмент персоналу/Академія ДПС України, 2002.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління.-К.:Академвидав, 2003.
3. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами.-К.:Кондор, 2003.
4. Панченко Є.Г. Менеджмент персоналу.-К.:2005.
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник. / Ф.І. Хміль.-К.: Академвидав, 2003.

Головата Наталія,