

Годнюк Святослав,
студент 2 СТН курсу
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективне управління ресурсним потенціалом підприємства передбачає кваліфіковане та якісне управління, наявність висококваліфікованих фахівців, здатних виконувати функції планування та прогнозування необхідної кількості й складу ресурсів, визначення напрямів їх використання; формування загальної структури ресурсного потенціалу; мотивація і обов'язковий контроль трудових ресурсів, правильного використання виробничих ресурсів; перевірка наявності та руху фінансових ресурсів та інше. Вирішального значення при цьому набуває трудова мотивація працівників і стимулювання їхньої високопродуктивної праці з боку керівництва підприємства [1].

Мотивація управлінських працівників до праці пов'язана з розвитком організаційного клімату підприємства від пасивно-безособистого типу до активно-особистісного, що сприяє повнішій реалізації можливостей співробітників [2].

Для успішного застосування мотиваційних інструментів на підприємстві повинна використовуватися система оцінних показників ефективності праці співробітників, на основі якої буде здійснюватися зміна рівня матеріального забезпечення конкретного фахівця. Відповідно під ефективністю праці управлінського працівника варто розуміти ступінь його позитивного впливу на

результати діяльності керованої системи чи окремої її частини, сумірну з витратами відповідного виду праці. При цьому, показники кінцевих результатів праці повинні характеризувати ступінь виконання основних функціональних завдань по забезпеченню досягнення мети, поставленої перед певним працівником. У більшості випадків виразити результати праці управлінського працівника якимсь одним показником неможливо. Зростання показників ефективності в системі мотивації праці підприємств можна також досягнути за рахунок обсягу компенсаційного пакету та додаткових пільг враховуючи при цьому інтереси та потреби працівників [3].

Система мотивації персоналу не повинна бути нав'язаною співробітникам, а має відповідати інтересам працівників конкретного підприємства. В процесі формування та вдосконалення системи матеріальних винагород для мотивації праці персоналу закладаються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності, такі як:

- здійснюється орієнтація персоналу на конкретні поточні та кінцеві результати;
- створюється матеріальна зацікавленість в удосконаленні виробництва (прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат);
- реалізуються колективні й особисті економічні інтереси працівників;
- забезпечується перспектива підвищення матеріального стану тощо.

При цьому керівникові необхідно розробити прозору систему мотивації праці для ефективного управління персоналом, яка повинна включати в себе такі складові як: чіткий перелік форм матеріального стимулювання; доступну для всіх працівників сукупність умов отримання того чи іншого матеріального заохочення [4].

Для вдосконалення існуючої системи мотивації праці персоналу на підприємствах мають бути чітко розмежовані мотиваційні фактори та стимули на етапі розробки стратегії, та на етапі її реалізації, які мають встановлюватись відповідно до проведених соціологічних досліджень. Працівники повинні бути ознайомлені з тими перспективами, що їх чекають в майбутньому, якщо вони

будуть сумлінно і якісно працювати у своїй компанії на стратегію. Доцільно було б періодично проводити подібні соціологічні опитування для виявлення ставлення працівників до існуючої системи мотиваційного механізму на підприємстві, що дозволяє їм зорієнтуватися у своїй праці на перспективу [5]. Сприяти вдосконаленню мотиваційного середовища діяльності персоналу можна також через: проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу; аналіз і впровадження окремих аспектів матеріальної мотивації праці із зарубіжного досвіду провідних компаній світу; перепідготовку; підвищення кваліфікації кадрів тощо.

Вдосконалення такого мотиваційного комплексу передбачає насамперед досягнення високого рівня якості трудового життя працівників підприємства на засадах створення належної корпоративної культури, сприятливої щодо вирішення задач збільшення людського капіталу підприємства.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Управління мотивацією інноваційної діяльності. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького. Том14, №1(51). Частина 1. Львів, 2012. С. 376-381.

2. Удосконалення мотиваційного середовища підприємства як фактору ефективного управління ресурсним потенціалом [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1447>.

3. Шляхи вдосконалення системи мотивації персоналу підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.tneu.edu.ua>.

4. Процес мотивації та його складові [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://buklib.net/books/27523/>.

5. Удосконалення системи мотивації персоналу підприємства із застосуванням комплексного підходу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/31284/1/07-039-046.pdf>.