

Ликова Анастасія
Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр» спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Бочарова Н.О.**,
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет,
м. Мелітополь

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мотивування є однією з основних функцій управління підприємством. Функцію мотивування визначають як таку, що покликана забезпечити якісне виконання членами організації своїх обов'язків. Вона полягає в спонуканні персоналу до ефективної, добросовісної діяльності для досягнення цілей організації, а саме: у визначенні потреб персоналу, розробленні систем винагородження за результати роботи, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності [1].

Успіх організації з точки зору впливу людського фактору залежить від двох обставин: який персонал і як він працює. Тому комплексна мотиваційна функція повинна одночасно вирішувати три задачі: 1. Сприяти залученню кваліфікованих робітників. 2. Утримувати кваліфікований персонал. 3. Налаштовувати робітників на ефективну працю.

Мотивація відіграє все більш значну роль в підвищенні продуктивності праці в міру нарощування реальних результатів його забезпечення. Ефективність трудової мотивації визначається рівнем досягнення з її допомогою економічних і соціальних цілей. Мотивація спрямована на підвищення результативності праці окремого працівника та ефективність усього виробництва. Вона забезпечує зростання кваліфікації кадрів, стабілізує роботу всього колективу підприємства [2].

Ефективне системне мотивування повинно виражати залежність розмірів матеріальних виплат співробітників від статусу їх посади, авторитету, результатів діяльності, аналізу ринку праці і результатів досягнення цілей

організації. Така система відіграє значну роль в управлінні персоналом, а саме: в залученні, мотивуванні і збереженні співробітників відповідної кваліфікації, стимулює працівників до підвищення продуктивності праці, що призводить до підвищення ефективності використання людських ресурсів і зниження витрат на пошук, добір і адаптацію працівників.

У загальному розумінні існує 2 форми стимулювання – це матеріальна та нематеріальна мотивація. Ми маємо розуміти, що для більш ефективного стимулювання слід поєднувати ці форми мотивації в єдине ціле. Схему мотиваційного механізму можна побачити на рис. 1.

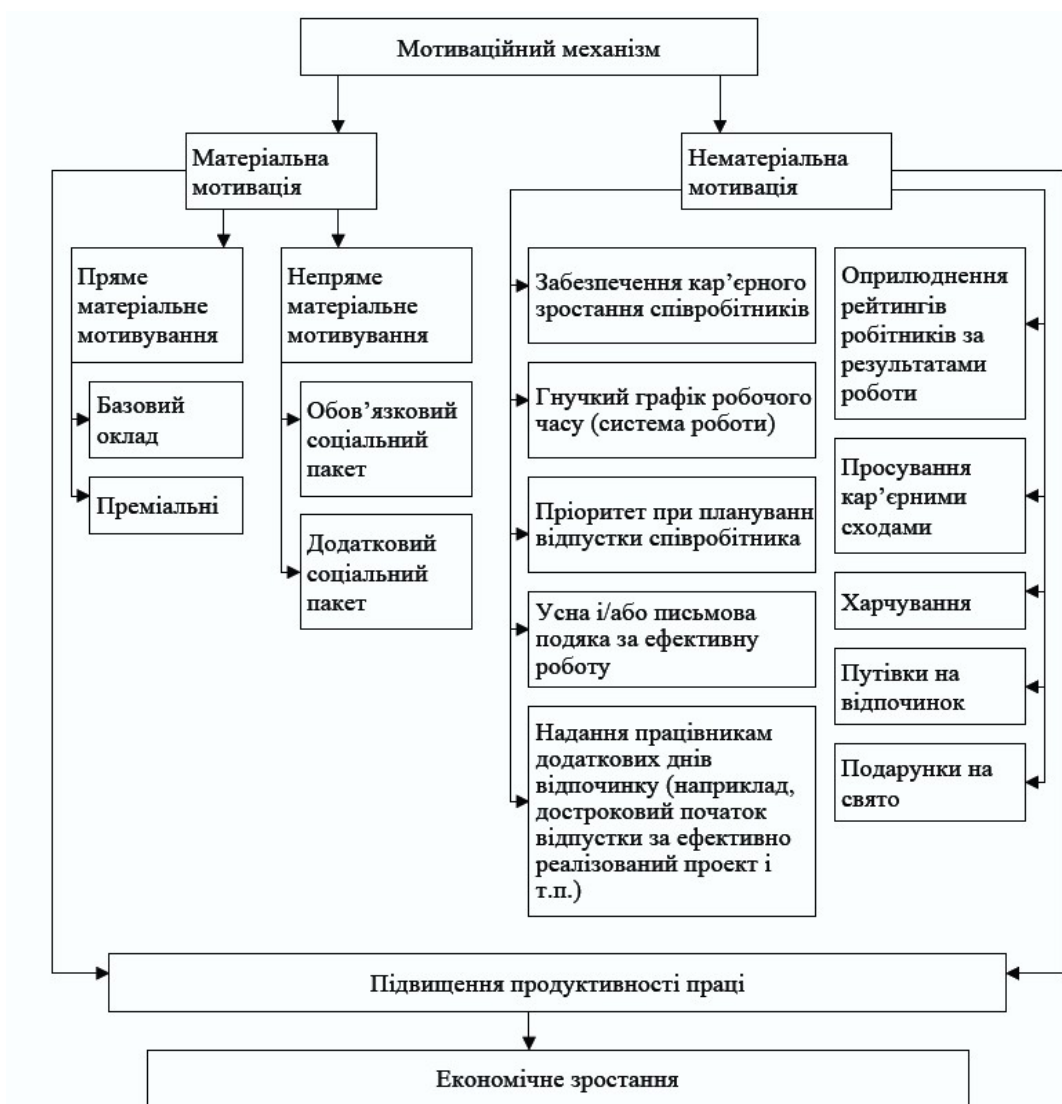


Рис.1. Схема мотиваційного механізму, який опирається на діючу систему матеріального та нематеріального мотивування

Матеріальне стимулювання персоналу охоплює різні системи й форми

заробітної плати, організацію преміювання працівників, доплати і надбавки. В умовах посилення інтелектуалізації праці, прискорення науково-технічного прогресу, впровадження на виробництві нової техніки та високих технологій щораз більшого значення набуває матеріальне стимулювання розвитку персоналу [3]. Однак за допомогою застосування тільки економічних стимулів не завжди можна домогтися потрібного ефекту, тому застосовуються неекономічні стимули.

Нематеріальна мотивація 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.

Отже, на сьогодні актуальним є застосування методів матеріальної і нематеріальної мотивації співробітників, які дозволять утримувати високий рівень продуктивності та якості праці і водночас економити на витратах на оплату праці. Вибір методів мотиваційного впливу повинен носити максимально об'єктивний характер і відображати структуру мотивів працівників і підприємства в цілому, тільки в цьому випадку система буде ефективною.

Список використаних джерел

1. Управління інноваційною діяльністю. Основи інноваційного менеджменту : магістерський курс: Підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. С. М. Ілляшенка. Суми: Університетська книга, 2014. 856 с.

2. Квасній Л. Г. Роль мотивації і стимулювання персоналу в забезпеченні розвитку підприємства. Економіка та суспільство: електронне фахове видання. №11.2017.

3. Савченко В. А. Розвиток персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2015. 505 с.