

**Чикуркова Алла**

д-р екон. наук, професор

**Грей Юрій**

аспірант

Подільський державний аграрно-технічний університет

Кам'янець-Подільський, Україна

## **ВПЛИВ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

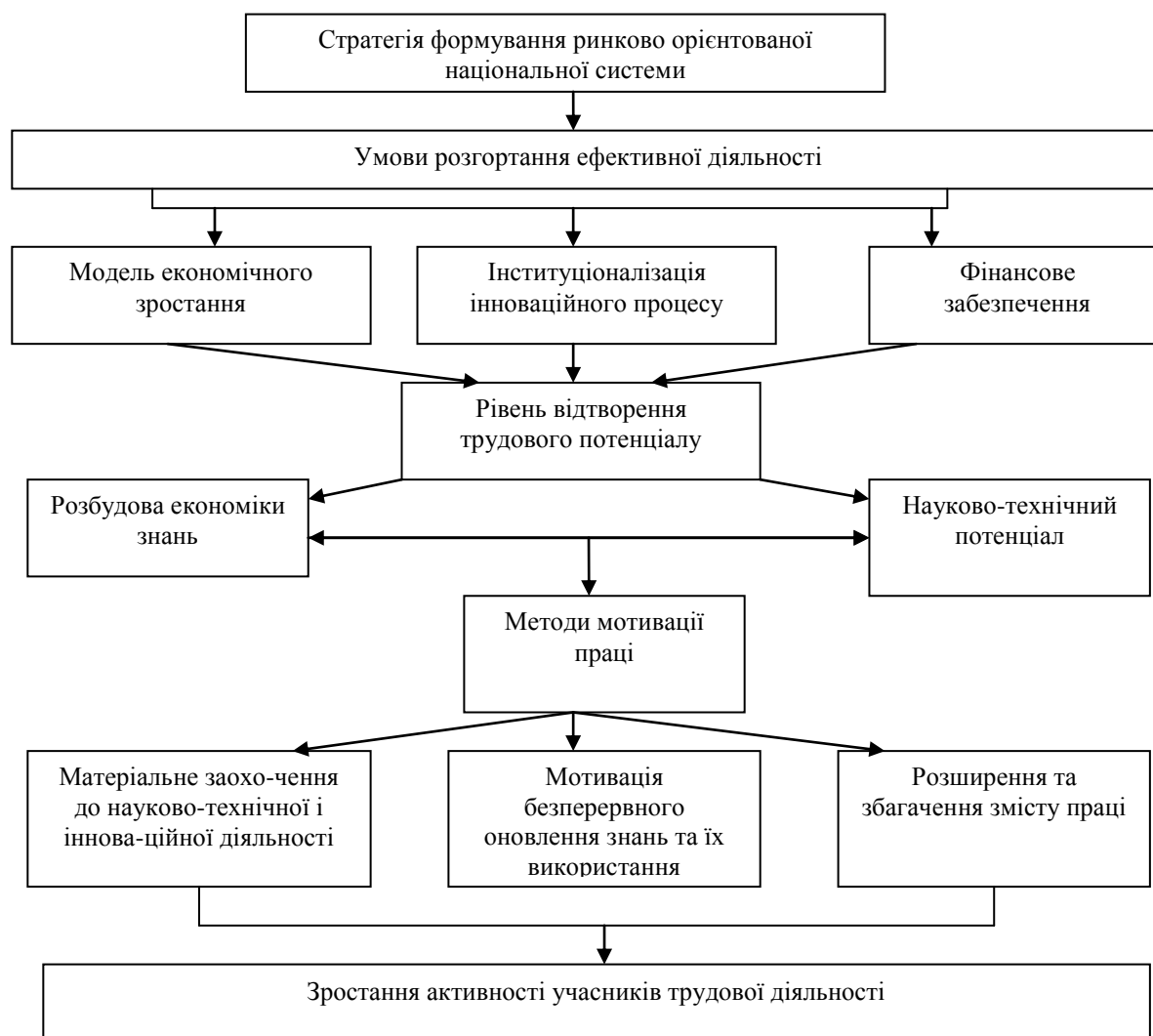
Принциповою особливістю сучасних моделей економічного зростання підприємства стає визнання нової змінної у виробничій функції – людського капіталу. Її задіяння вимагає розробку мотиваційної політики, реалізація якої забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на інноваційну діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації.

Матеріальними мотивами є не лише грошові винагороди, але й можливість зміни соціального статусу (кар'єра), отримання пам'ятних подарунків, туристичних та екскурсійних путівок, певних пільг та привілеїв в області соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування, які надаються не в прямій залежності від якості та кількості праці, а все ж більшою мірою у вигляді певної винагороди за працю (певного заохочення до праці). Показник заробітної плати має важливе значення на підприємствах. Він бере участь у формуванні собівартості виробленої продукції (наданих послуг), впливає на соціальний настрій у колективі, стимулює збільшення обсягів виробництва та підвищення якості продукції.

Таким чином, сучасний перехід до якісно нового типу економічного зростання – науково-технічного або інноваційного не тільки підвищує творчу активність у масштабах усього суспільства, але й створює нові умови реалізації людського капіталу, активізації та мотивації праці, що представлено на рис. 1.

Організація матеріальної мотивації полягає в розробці та впровадженні дієвих систем показників, які мають включати взаємопов'язані механізми як основної, так і додаткової оплати праці працівників усіх категорій. При цьому, ні в якому разі не слід відкидати ті показники або системи показників, які пройшли випробування часом і залишились дієздатними в нових умовах господарювання.

Система мотивації праці персоналу має бути узгоджена із стратегією і цілями підприємства. До цілей стратегічно орієнтованого аграрного підприємства можна віднести: підвищення конкурентоспроможності, збільшення обсягів виробництва і продажу, зростання прибутку, збільшення частки ринку, освоєння нових ринків, ріст готівки, підвищення якості продукції, зниження собівартості продукції, збільшення рентабельності капіталу, підвищення іміджу, лідерство у сфері технології чи/та інновації, підвищення продуктивності праці, рентабельності персоналу, стимулювання працівників, соціальна відповідальність. До цілей персоналу слід віднести: максимізацію доходу, участь у розподілі прибутків і формуванні капіталу, підвищення кваліфікації, підвищення конкурентоздатності на ринку робочої сили, ріст компетенцій, соціальне партнерство, мотивація праці [2, с. 386].



**Рис. 1. Напрями впливу мотиваційної політики на активізацію діяльності підприємства [1, с. 121]**

У сучасних умовах господарювання відкриваються нові можливості в області прийняття кадрових рішень. Так, більш гнучкими і різноманітними стають форми зайнятості працівників, розвивається інфраструктура ринку праці, з'являються нові види послуг в області підбору, оцінки персоналу та його стимулювання. У зв'язку з цим прийняття рішень щодо мотиваційної політики стає процесом істотно більш складним і відповідальним, оскільки прямо впливає на результати діяльності. Необхідно проаналізувати велику кількість чинників: економічних, соціальних, правових, національних. Зростає значимість стратегічних аспектів прийняття кадрових рішень, обґрунтування економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних з розвитком людських ресурсів.

За відсутності обґрунтованих підходів до оцінки ефективності прийнятих рішень щодо мотиваційної політики витрати на їх реалізацію представляються розпорядникам фінансових коштів не виправданими, а результати, які можуть бути отримані в перспективі, – сумнівними. Недостатньо опрацьована проблема критеріїв і методів оцінки прийнятих рішень. Як правило, не приймається в розрахунок, до яких економічних та соціальних втрат може призвести неприйняття необхідних рішень щодо

мотивації праці працівників, відсутність цілеспрямованої кадрової політики, економія коштів на її здійсненні. Всі рішення щодо вибору мотиваційної політики персоналу можна класифікувати за наступним ознаками: стратегічна спрямованість; функціональна спрямованість; виробнича спрямованість; характер повноважень; відповідальності за реалізацію; характер договірних відносин з працівниками [3, с. 12].

Аналіз показав посилення ролі стратегічних факторів при обґрунтуванні мотиваційної політики персоналу. До їх числа відносяться: стратегія організації (інноваційна стратегія; стратегія мінімізації витрат; стратегія поліпшення якості), життєвий цикл організації, розмір організації, стан навколишнього середовища. Одні фактори прямо впливають на працівників. Інші – опосередковано. Проте, однозначним є вплив мотиваційної політики на ефективність діяльності підприємства. Формування нового економічного мислення у комплексному управлінні підприємством має визначальне значення для підвищення прибутковості його діяльності. Таким чином, за наявності ефективної мотиваційної політики керівники мають можливість стимулювати ентузіазм, гордість за здійснену та якісну роботу менеджерів усіх рівнів, а також усіх виконавців на пошуки шляхів і заходів якнайкращого та найефективнішого досягнення стратегічних цілей.

Отже, розвиток підприємства в довгостроковій перспективі залежить від уміння своєчасно передбачити зміни на ринку та відповідно адаптувати свою діяльність, визначити цілі на майбутнє, добитись конкурентних переваг, здійснити стратегічний вибір. А в більшості конкретних ситуацій почати будь-які значимі стратегічні зміни можна тільки за допомогою людського фактору.

#### Список використаних джерел

1. Скударь Г.М., Панков В.А., Еськов А.Л. Мотивация к труду в условиях перехода к рынку. Київ : Техніка, 2005. 114 с.
2. Чикуркова А.Д. Мотиваційний профіль як складова системи мотивації праці персоналу. *Збірник наукових праць Таврійського Державного агротехнологічного університету*. 2012. №2(18), том 1. С. 379-388.
3. Пошелюжна Л.Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах URL : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2010\\_1/163.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2010_1/163.pdf).

