

7. Рівень впровадження Цілей сталого розвитку компаніями в Україні. Звіт. Дослідження підготовлено за підтримки Програми сприяння зеленій модернізації української економіки. Центр «Розвиток КСВ». – 2017. [Електронний ресурс]. Спосіб доступу: http://csr-ua.info/csr-ukraine/wp-content/uploads/2018/01/SDG-Report_print.pdf

8. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2011. – 432 с. (С.269).

Н. Колісник

Науковий керівник: к.е.н., доц. І. І. Яремко

СУЧАСНІ ЗАСОБИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах функціонування ринкової системи господарювання, підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою “нішу” на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв’язку з цим зростає внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб’єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора.

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти, адже сучасна система управління персоналом базується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків та конкурентоспроможності. Оволодівши сучасними можливостями мотивації, керівництво підприємства може значно розширити свої можливості в залученні освіченого, забезпеченого працівника сьогодення до виконання завдань, спрямованих на досягнення цілей компанії [1, с.43].

Питання мотивації персоналу підприємства довгий час приваблює науковців та активно висвітлюється у їхніх працях. Зокрема, О. Крушельницька, І. Маринич, Л. Червінська, В. Шинкаренко, О. Криворучко, Г. Гоголь досліджували мотивацію праці та її вплив на результати діяльності [2 с.256]. У своїх працях автори розглядають мотивацію як одну з чотирьох складових циклу менеджменту та як інструмент забезпечення ефективної діяльності підприємства. Багато вітчизняних та зарубіжних науковців займаються парадигмальними дослідженнями сутності мотивації, вивчаючи сутність мотивації праці у контексті управління персоналом підприємства.

Поняття мотивації включає в себе процес спонукання людей до праці, який в свою чергу, передбачає використання мотивів. Такий процес можна розглядати поетапно. Першим етапом виступає розроблення і

впровадження методики матеріального і морального стимулювання. Залежно від можливостей підприємства необхідно передбачити досить високий рівень надбавок і премій для того, щоб продемонструвати реальну зацікавленість керівника підтримати прагнення до якісної роботи.

Особливу увагу під час проектування системи мотивування необхідно приділяти процесам, що впливають на конкурентоспроможність продукції. Це передбачає розробку другого етапу – системи мотивування працівників у напрямі творчої діяльності. На другому етапі пропонують покращення системи мотивування працівників, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Третій етап характеризується створенням загальної системи мотивації, що базується на підготовленій філософії якості й передбачає глибокі зміни у розумінні якості праці. Мова йде про формування цінностей і установок персоналу на більш динамічне оновлення всіх аспектів діяльності для завоювання передових позицій у конкурентній боротьбі [3, с. 376].

Кожне підприємство має самостійно створювати систему мотивації «під себе», відповідно до своїх можливостей і цілей. Наприклад, у практиці американських підприємств «Форд», «Дженерал Моторс» використовуються різні методи мотивації праці, переважно пов'язані з матеріальними заохоченнями працівників. Підприємства мають свободу вибору засобів мотивації, базуючись на досвіді інших компаній, розробляючи власні ідеї або беручи за основу праці класиків.

Незмінним лишається основне призначення мотивації – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Саме в цьому і полягає, на нашу думку, зв'язок мотивації з ефективністю праці персоналу. Доведено, що підвищення ефективності праці залежить від соціально-економічних показників, які пов'язані із кваліфікацією й освітою виконавців, умовами праці, застосуванням оптимальних режимів праці і відпочинку, психологічним кліматом у колективі, його згуртованістю і внутрішньоколективними стосунками.

Література:

1. Крушельницька О.В. *Управління персоналом: навч. посіб.* / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-ге вид., перероблене й доповнене. – К.: Кондор, 2006.
2. Кучер Л. Р. *Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств* / Л. Р. Кучер // *Науковий вісник НЛТУ України.* – 2009. – No 15.2. – С. 256–261.
3. Маринич І. А. *Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників* / І. А. Маринич // *Науковий вісник НЛТУ України.* – 2011. – No 15.5. – С. 376–380.