

Список використаних джерел:

1. Виханский О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М. : Экономистъ, 2010. – 154 с.
2. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минцберг. – СПб. : Питер, 2014. – 351 с.
3. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер; пер. с англ. под ред. В. Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 2013. – 244 с.
4. Стратегический менеджмент / под ред. Петрова А. Н. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2012. – 421 с.
5. Економічне управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова ; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ : Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.

Поліщук М.Т.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Одна з проблем, вирішенню якої приділяється велика увага – це мотивація. Українська стратегія мотивації зазвичай дуже бідна. Адже вона обмежується лише оплатою праці та фіксованими тарифними планами. Це є малоефективним. Також втілюють в основному економічну зацікавленість у формах сплати премій та забувають про наявність трудових та професійних стимулів. В той час, як на зарубіжних підприємствах, мотиваційна теорія вивчається великий проміжок часу, знання поглиблюються та успішно застосовуються на практиці. Тому в нашій доповіді основна увага приділена проблемам мотивації з точки зору менеджменту людських ресурсів.

Основною базою для розробки ефективних стратегій та інструментів мотивації працівників може стати саме **закордонний досвід**. Мотивація це дуже складний процес, адже він потребує індивідуального підходу до кожного підприємства. Адже на це впливає стан навколишнього середовища, в якому функціонує окреме підприємство та потреби працівників. Виявити пріоритети мотивації для нового робітника – половина успіху. Відомо, що людина, яка зацікавлена лише у матеріальній винагороді не буде приймати участі у творчих завданнях, нововведеннях та навчанні.

Треба відмітити, що на вибір засобів мотивації суттєво впливає вік, освіта та стать працівників [2].

Зміни у мотивуванні працівників підприємств та робочої сили відобразились у перейменуванні більшістю американських фірм у 70–80 роки кадрових підрозділів у служби людських ресурсів. Характерною їх рисою стала концепція інтеграції усіх аспектів роботи з людськими ресурсами з моменту залучення до роботи (або підбору) до виплати пенсійної винагороди. При цьому методи мотивації працівників забезпечують успіх в поліпшенні роботи організації шляхом налагодження зворотнього зв'язку в системі управління як основного засобу контролю та постійного корегування утвореної ситуації. В результаті керівники отримують інформацію про ступінь досягнення цілей реорганізації, виконання графіку проведення заходів, про кількість використаних ресурсів, про реальне використання персоналом витрачених ресурсів та нових форм організації труда, про необхідність модифікації, впроваджених раніше, нових форм і методів управління. Велике розповсюдження отримала друга концепція «партісіпативного управління», яка заснована на залученні персоналу до вирішення проблем підвищення продуктивності праці на підприємстві. Форми є достатньо різноманітними – представництво у раді директорів компанії, створення гуртків якості, автономних робочих груп. Отримав гарний розвиток напрям, пов'язаний з удосконаленням міжособистих відносин між керівником та підлеглими, коли впроваджуються методи участі групи працівників у прийнятті рішень по керівництву і організації праці колективу. Таким чином вдається інтегрувати цілі керівництва та рядових працівників, а також формальної та неформальної структур управління [3].

Використання американськими фірмами методів раціональної організації праці привели до появи концепції «гуманізації праці», яка була заснована на більш повному використанні продуктивних резервів робочої сили, особливо інтелектуальних та морально-психологічних. Цю доктрину характеризують чотири основних принципи: безпека, справедливість, розвиток особистості, демократія.

Важливе значення мають такі заходи, як планування індивідуальної кар'єри, створення команд у проектних колективах, підбір кваліфікованих кадрів, надання допомоги менеджерам у керівництві горизонтальними організаційними структурами, а також створення загально корпоративних схем визнання та заохочування заслуг працівників. Основні зусилля зосереджуються на перекваліфікацію працівників, створення програм перенавчання для менеджерів середньої

ланки. Мотиваційний механізм повинен бути орієнтован на формування та розвиток майбутніх потреб та розвиток потенціалу робітників. Для цього використовують оцінку професійної діяльності працівників, їх плани та бажання в майбутньому. Увага до кожного в його конкретній робочій ситуації дозволяє активізувати персонал. Такий підхід американські компанії використовують у сполученні з матеріальним стимулюванням. Результатом оцінки діяльності співробітника може бути або винагорода, або прийняття заходів по навчанню та підвищенню кваліфікації.

З точки зору стратегічного бачення оцінка дає можливість підвищити рівень організації виробництва; виявити працівників, які здатні виконувати більш відповідальну роботу, та надати їм можливість реалізувати свій потенціал; допомогти самовдосконаленню співробітників звертаючи увагу на їх потреби, спонукаючи мотиви та дарування; сприяти підвищенню заробітної платні для того, щоб привести її у відповідність з більш високим кваліфікаційним рівнем. З позиції тактики до головних досягнень такої оцінки можна віднести підвищення мотивованості праці співробітників; підвищення задоволеності від праці; чітко повідомляти підлеглим про оцінку їх діяльності.

Методи мотивації можна розділити на економічні прямі (зарплата та премії), економічні непрямі (пільги різного роду), а також не грошові (підвищення якості праці, участь у прийнятті рішень). Основним формами мотивації працівників підприємства є заробітна платня, система пільг, заходи з підвищення змісту праці, та підвищення кваліфікації і просування по службі.

Список використаних джерел:

1. Кайлюк Є.М. Психологія управління : навч. посіб. / Є. М. Кайлюк, Г. Г. Фесенко. – Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – 2-ге вид. перероб. та доп. – Х. : ХНАМГ, 2012. – 202 с.
2. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т. Заяць //Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 25–29.
3. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – № 14-15. – С. 193–198.
4. Трубич С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006.– № 4.– С. 186–192.