

**К. е. н. Гвініашвілі Т. З., Бахапова А. Ш.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

У сучасних умовах становлення інноваційної економіки необхідне отримання максимальної віддачі від усіх наявних у організації ресурсів, в тому числі, трудових. Ефективність трудової складової ресурсів організації в значній мірі визначається використовуваними в ній механізмами в галузі управління стимулюванням працівників. Формування системи стимулювання, при якій людина, відчуває себе самодостатньою (що можливо тільки при реалізації працівником своїх внутрішніх потреб), є пріоритетом гуманістичної концепції управління людськими ресурсами. Соціальна політика держави, яка проводиться в даний час, полягає в підвищенні рівня і якості життя населення на основі стимулювання його трудової активності; надання можливості кожному члену суспільства забезпечити добробут своєї сім'ї; накопиченні заощаджень та їх ефективного інвестування [1, с. 68].

Сьогодні рівень оплати праці з різних галузей економіки, спеціальностей і посад значно відрізняється. Надмірний розрив в розмірах трудової винагороди, при якій відбувається небезпечне розмежування суспільства за рівнем матеріального добробуту, веде до негативних соціальних наслідків. Провідну роль в становленні та розвитку висококваліфікованої, культурно розвиненої, психічно та фізично здорової, психологічно стійкої особистості, яка володіє необхідними моральними якостями, відіграють організації та установи, на робочих місцях яких переважна частина сучасного суспільства проводить значну частину свого життя. Розробка раціональної системи трудової винагороди, в тому числі і її стимулюючої складової, на рівні господарюючих суб'єктів, забезпечить умови для вирішення певного кола соціально-економічних проблем країни.

Хороша мотивація персоналу – це запорука успіху організації і формування згуртованого колективу, можливість уникнення напруженості та несправедливості. Багато в чому тут проявляються професіоналізм і мистецтво гарного керівника. А хороший менеджер повинен використовувати не тільки власний досвід,

інтуїцію, а й враховувати напрацювання вчених і практичний досвід талановитих керівників минулого.

У зв'язку з цим перед управлінцями та менеджерами з персоналу стоїть актуальне завдання – знайти способи підвищення ефективності системи мотивації. Для її вирішення необхідна ґрунтовне наукове опрацювання проблем мотивації персоналу в умовах ринкових відносин з тим, щоб запропонувати організаціям науково обґрунтовані рекомендації та методики щодо побудови ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві.

На рубежі ХХ ст. відповідно до теорії мотивації Е. Мейо все більше поширюється метод психологічного впливу, до якого належить і положення, засноване на базових умовах фрейдизму. Е. Мейо в перший раз на практиці управління персоналом були підтверджені наступні положення [2, с. 112]:

- впровадження прогресуючої системи оплати праці помітно збільшує його продуктивність;
- громадські передумови відіграють більш значиму роль, ніж економічні, в створенні думки співробітників щодо характеру умов роботи, який виступає фактором створення задоволеності або незадоволеності робочою обстановкою;
- неформальні взаємини всередині трудової групи служать передумовою створення організаційних шаблонів впливу на групу без застосування різного втручання адміністрації;
- продуктивність працівника розраховується найбільше виходячи від групових норм поведінки трудящих, ніж від його фізичних можливостей;
- працівники набагато частіше працюють та приймають рішення як один з членів групи, а не як особистість;
- командувач неформальної групи часто формує характер трудової поведінки співробітників незалежно від певного формального статусу компанії;
- суспільні відносини, що формуються в сучасному виробництві, неможливо визначити як щось «чуже» співробітнику, що перешкоджає його особистісному розвитку в соціумі. Навпаки, вони здебільшого отримують тут величезну значимість для професійної діяльності особистості;

- позиція кожного співробітника в загальній структурі організації, що описує його публічний авторитет або ж статус, задовольняє його потреби в забезпечення свого існування, як мінімум, настільки ж ґрунтовно, як і величина зарплати;
- розуміння кожною людиною персональних умов трудової діяльності слід оцінювати не як «факт», а як «симптом», тобто не як констатацію, які склалися фактично з умов особистої трудової діяльності, а в якості фактору його індивідуально-психологічної або суспільної ситуації на виробництві.

Таким чином, для ефективного функціонування підприємства необхідно виробити оптимальну систему впливу на працівників організації. Мотивація персоналу займає одне з головних місць в управлінні персоналом. Мотивація є невід’ємною частиною управлінської роботи. Використання стимулів і є основою процесу стимулювання діяльності співробітників. Суть стимулювання полягає у всесторонньому впливу менеджменту на персонал, який йде від певного керівника або органу управління та ґрунтується в основному на суб’єктивному розумінні системи управління цього впливу, спрямованого на мотиви працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гвініашвілі Т. З. Проблеми розвитку персоналу на промисловому підприємстві / Т. З. Гвініашвілі, В. М. Шаповал // Сталій розвиток підприємств, регіонів, країн : матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Дніпропетровськ, 5–7 листопада 2012 р.). – Дніпропетровськ: НГУ, 2012. – Т. 2. – С. 67–69.
2. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2015. – 437 с.

**К. е. н. Гвініашвілі Т. З., Бессонова О. П.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

#### **РОЛЬ РЕСУРСНОГО ПОРТФЕЛЯ**

#### **У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективне та конкурентоспроможне функціонування кожного підприємства є практично неможливим без якісного та економічно обґрунтованого розвитку його ресурсного портфеля. Для стійкого лідерства підприємства на ринку, для забезпечення конкурентоспроможного ресурсного портфеля підприємства