

**Горбунова Ю. Р., Голей Ю. М.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З ЧИННИКІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних конкурентних умовах ведення бізнесу кожне підприємство має розуміти роль і вагомість внеску кожного працівника в спільні результати діяльності. У зв'язку з цим однією із основних функцій керівника є пошук сучасних дієвих інструментів посилення мотивації працівників, підвищення їх активності, креативності, зацікавленості у результатах праці. Це стосується підприємств усіх видів економічної діяльності, будь-якого розміру бізнесу і будь-якої специфіки.

Сутність мотивації персоналу полягає в створенні сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві, визнанні та винагороді певних досягнень в роботі, визначенні та задоволенні робочих потреб працівників, в гідній оплаті праці, що сприяє підвищенню продуктивності роботи персоналу та, в свою чергу, позитивно відображається на діяльності підприємства загалом.

Мотивація трудової діяльності персоналу дає можливість керівництву вирішити такі питання:

- залучення до роботи на підприємстві висококваліфікованих фахівців;
- визнання успіхів працівників та стимулювання їх подальшої робочої активності;
- покращення морально-психологічного стану персоналу;
- популяризація результатів роботи кращих працівників;
- забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства

[1].

Найчастіше мотивацію прийнято поділяти на матеріальну і нематеріальну.

Матеріальна мотивація персоналу передбачає винагороди працівникам у матеріальній формі за досягнення необхідних результатів в роботі та прийняття на себе певних обов'язків .

Найбільш розповсюдженим видом матеріального стимулювання є заробітна плата, достатній рівень якої дозволяє зменшити відплив робочих кадрів, а отже, сприяє формуванню стабільного трудового колективу та зменшує витрати роботодавця на залучення та навчання нових працівників. До того ж висока заробітна плата дає можливість відібрати до роботи кваліфікованих співробітників, праця яких буде продуктивніше середнього рівня.

Також способами матеріальної мотивації персоналу можуть бути наступні: надбавки, комісійні винагороди та доплати за гарні результати праці, преміювання, участь робітників у прибутку компанії[2].

Під нематеріальним стимулюванням персоналу мають на увазі такі заохочення до продуктивної діяльності, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення. Основними видами нематеріальної мотивації є такі:

- навчання і підвищення кваліфікації робітників;
- створення прозорої системи оцінки і оплати їх праці;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач;
- публічне визнання досягнень працівників та підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами;
- прояв уваги керівництва до думки робітників.

Навчання за кошти підприємства виступає одним з найважливіших елементів у системі мотивації працівників. Працівник отримує можливість відійти від рутини робочої обстановки, отримати нові знання та новий досвід. Під час мотиваційних тренінгів працівники компанії більше спілкуються між собою неформально, що сприяє зближенню та формуванню командного духу. Підприємство, у свою чергу, отримує більш професійні робочі кадри [3].

Підводячи підсумок, можна стверджувати, що на сучасному етапі мотивація набуває все більшого значення в управлінні персоналом, адже тільки зацікавлена у своїй трудовій діяльності людина може по справжньому ефективно працювати і приносити користь підприємству та суспільству.

**Список використаних джерел:**

1. Погорелов М. І. Сучасні проблеми мотивації працівників та шляхи їх вирішення / М. І. Погорелов, А. Д. Гордієнко // Вісник Національного технічного університету "ХП". Сер.: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2015. – № 22. – С. 105-109.
2. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2018. – № 6. – С. 45-51.
3. Літинська В.А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств / В.А. Літинська // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону. Вісник Запорізького національного університету. – 2016. – №3(7). – С. 58-61.