

Канд. екон. наук Гвініашвілі Т. З., Іванова М. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сьогодні простежується тенденція відтоку до зарубіжних країн працівників всіх сфер виробництва, насамперед це обумовлено тим, що на підприємствах ще не сформовано сприятливих умов для ефективного використання персоналу. Це проявляється, в першу чергу, у міграції за кордон найперспективнішої молоді з високим рівнем освіти [3]. Мотивація є важливим фактором, який стимулює персонал до професійного розвитку та до досягнення цілей підприємства [1].

Питання, що пов'язані з мотивацією працівників, висвітлені у наукових працях вітчизняних фахівців економістів у країні та за кордоном, таких як: Л. Безчасного, Д. Богині, П. Журавльової, Н. Лук'янченко, А. Садекової, О. Крушельницької, С. Вовканича, В. Нестерчука, Л. Полянської, Є. Лібанова, І. Лукінова та інші [2]. Застосування ефективної мотиваційної моделі допомагає сформуванню зацікавленості та привабливості в робочій атмосфері для співробітників компаній, мотивувати робітників можливо багатьма методами. До економічних методів мотивації можна віднести: заробітну плату, бонуси, грошову винагороду, премії, матеріальну допомогу, надбавки, доплати [3].

В тому випадку, коли робота є цікавою, креативною – працівник само-реалізується, вважає роботу важливим способом досягнення власних цілей, є можливість позитивних взаємних соціальних контактів, налагодити особисте життя. Отже, такі мотиви не вимагають підкріплення стимулами. Якщо для працівника робота – це тільки спосіб існування, то таку працю необхідно постійно підкріплювати відповідними стимулами. Роботодавець повинен постійно змінювати засоби стимуляції з метою посилення керівного впливу на працівника.

Використання ефективних стимулів протягом тривалого часу, своєчасне оновлення стимуляції, ініціює або закріплює мотив [7]. При задоволенні потреби вищого порядку (самореалізації, самоствердження, самоудосконалення, визнання, успіху) та отримання очікуваного результату, формує у персоналії у майбутньому відтворення раніше успішної економічної поведінки. Перед керівництвом підприємств, які здійснюють адміністрування діяльності, постає завдання: виявити потреби та мотиви, пов'язані насамперед із причинами працевлаштування, розробити ефективну систему зовнішніх стимулів шляхом поєднання з мотиваційною структурою персоналу для реалізації інтересів власників. При дослідженні стимулювання як елемента впливу на трудову поведінку, вчені обґрунтовують стимулювання як систему способів, що допомагає коригувати економічну поведінку кожного співробітника для реалізації інтересів роботодавців. Стимулювання розглядається як зовнішній вплив на економічну поведінку, насамперед через матеріальне стимулювання як прямого способу дії.

Система матеріального стимулювання потребує постійного удосконалення, оскільки не завжди матеріальні чинники стимулювання праці відіграють провідну роль у мотивації до ефективної роботи. Можна запропонувати такі методи з покращення матеріального стимулювання праці: премії; бонуси; матеріальна допомога; доплати за поєднання посад; надбавки; регулярний перегляд заробітної плати з урахуванням інфляції.

У тому випадку, якщо підприємства прагнуть отримати більше конкурентних переваг від найму та використання висококваліфікованого персоналу, їм необхідно підвищувати стримування працівників до продуктивної праці [6]. Але, на жаль, у існуючих реаліях нашої країни системи мотивації та стимулювання персоналу до праці тільки починають виявлятися.

Отже, у сучасних умовах, грамотно мотивований персонал організації є гарантом її успішної роботи та драйвером активного просування на шляху до

реалізації стратегії та зміцнення становища на ринку. Таким чином, формування ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу, коли співробітник буде готовий працювати з повною віддачею, є непростим завданням для керівників. Тому успіх організації залежатиме від системи мотивації [7]. У кожній компанії розроблено свою систему мотивації праці персоналу, і кожна з них не позбавлена переваг і недоліків. На жаль, не існує унітарної системи мотивації, проте вченими та експертами розроблено методи та прийоми щодо її удосконалення та розвитку, які дозволяють повністю реалізувати потенціал співробітників.

Якщо задіяти всі вищеописані рекомендації на підприємстві, значно покращиться мотивація та потенціал до роботи працівників, налагодиться атмосфера в колективі, що є важливим фактором для будь-якого підприємства.

Список використаних джерел:

1. Галюк І.Б. Комунікаційні аспекти управлінської праці на засадах лідерства. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2021. Вип. 17. С. 75-83. <https://doi.org/10.15330/apred.1.17.75-83>.
2. Гвініашвілі Т.З. Аналіз підходів до визначення сутності опору організаційним змінам на підприємствах. *Науковий вісник НЛТУ України. Серія економічна*. Нац. лісотехн. ун-т України. Львів: 2016. Вип. 26.2. С. 41-47.
3. Гвініашвілі Т.З. Удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу підприємства в умовах його інноваційного розвитку. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. Т. 23. Вип. 5 (70). С. 56-60.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві. *Scientific journal «Economics and finance»: Economics, management, law: socio-economic aspects of development*. Edizioni Magi. Roma, Italy: 2016. Vol. 1. P. 142-144.
5. Hviniashvili T. The role of staff motivation in the conditions of reducing the economic security of business entities. *Актуальні наукові дослідження в сучасному світі*, Переяслав-Хмельницький, 2019. Вип. 10(54), Ч. 4 С. 157-159.
6. Гринько Т.В., Андросова І.О. Проблеми та перспективи розвитку металургійної галузі в Україні. «Проблеми економіки», 2019. № 2. С. 147-152. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-2-39-44>
7. Grynko, T., Shevchenko, T., Pavlov, R., Shevchenko, V., & Pawliszczy, D. (2020). The impact of collaboration strategy in the field of innovation on the effectiveness of organizational structure of healthcare institutions. *Knowledge and Performance Management*, 4(1), 37–51. [https://doi.org/10.21511/kpm.04\(1\).2020.04](https://doi.org/10.21511/kpm.04(1).2020.04)