

Корсун М. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МОТИВАЦІЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ УПРАВЛІННЯ**

В сучасних умовах в Україні проблема мотивації має велике значення. Кадри – це найбільш складний і конкретний вид ресурсів, що використовуються компанією у своїй діяльності. Ефективність роботи підприємства залежить від персоналу та його ефективності. Саме завдяки зацікавленості працівника в результатах своєї роботи у створенні належних умов праці можна підвищити продуктивність праці.

Однією з основних функцій управління на підприємстві є мотивація. Підприємство може реалізувати свій потенціал економічного зростання лише за ефективною мотивації. Відсутність мотивації на підприємстві може бути стримуючим фактором для підвищення ефективності його діяльності.

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до здійснення певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змусити людину свідомо чи несвідомо здійснювати певні дії [1].

Суть теорій мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що стоять перед нею, і знаючи винагороду, яку вона може отримати за їх вирішення, порівнює її з їх потребами, можливостями та здійснює певну діяльність.

Основні завдання мотивації:

- навчання розуміння кожним працівником сутності та важливості мотивації в процесі роботи;
- навчання та управління персоналом у психологічних засадах внутрішнього спілкування;
- навчання демократичним підходам кожного менеджера до управління персоналом за допомогою сучасних методів мотивації [2].

Зміст мотивуючої функції полягає у визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації; розробка систем винагород за виконану роботу; використання різних форм винагороди; використання стимулів для ефективною взаємодії працівників у командах та по всій компанії [3].

Існує два способи стимулювання праці: матеріальний та нематеріальний.

Матеріальний метод включає: елементи вдосконалення, систему оплати праці, яка дозволяє персоналу брати участь у власності та прибутках компанії. Звичайно, мотиваційний механізм заробітної плати важливий, але постійне збільшення заробітної плати не допомагає утримувати зайнятість на бажаному рівні та підвищувати продуктивність праці. Застосування методу може бути корисним для підвищення продуктивності праці в короткостроковій перспективі [2].

Матеріальна мотивація включає:

- заробітна плата;
- нерегулярні грошові премії з нагоди певних подій у житті працівника (ювілей, народження дитини, певні досягнення в роботі);
- інші грошові платежі (відсотки за підписаними контрактами, збори).

Не менш важлива нематеріальна (не фінансова) чи опосередкована мотивація.

Типи нематеріальної мотивації включають:

- подарунки;
- соціальний пакет;
- навчання;
- корпоративні святкування;

У сучасних умовах бізнесу ми можемо виділити такі проблеми мотивації праці на підприємствах:

- ігнорування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не в змозі виявити ті фактори, які впливають на вдосконалення працівників;
- керівники не звертають уваги на поліпшення психологічного клімату в колективі;
- відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів праці працівників структурних підрозділів підприємства, воно перестало виконувати свою основну – стимулюючу функцію, а стало простим надбавкою до заробітної плати [1].

З огляду на проблеми, можемо запропонувати такі способи їх вирішення:

- удосконалити структуру заробітної плати на вітчизняних підприємствах з урахуванням особливостей матеріального стимулювання за кордоном;
- збільшити кількість варіантів, пропонованих менеджерам, тобто компаніям потрібно запропонувати розділити частину свого прибутку;
- застосувати гнучку систему співвідношень основних та додаткових платежів залежно від напрямку та обсягу роботи компаній;
- правильно оцінити наявний персонал, щоб "мисливці за головами" не змогли залучити "якісних" менеджерів;
- розв'язувати проблеми з плинністю кадрів та "дефіцитом персоналу", утримуючи висококваліфікованих фахівців [4].

Список використаних джерел:

1. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2005. 337с
3. Васина Д. В. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. М.: МАРТИТ, 2010. 65 с.
4. Робінс С.П., Де Ченцо Д.А. Основи менеджменту; пер. з англ. А. Олійник. К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. 671 с.