

БОДНАР Т.В., ст.гр. МО-12 м  
Наук. кер.: Мельникова О.П., д.т.н., проф.  
Автомобільно-дорожній інститут ДонНТУ,  
м. Горлівка

## **МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Проведено теоретичний огляд поняття «мотивація», а також визначено її види, які впливають на підвищення продуктивності праці на підприємстві.*

**Актуальність.** Важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідного виробничого чинника, резерву економічного зростання та конкурентоспроможності. Досвід передових економік світу доводить, що жодну із задач управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників. Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Але важливо розуміти, що далеко не завжди та не для всіх гроші є головним та єдиним стимулом. Саме тому вивчення питання мотивування є актуальним на сучасному етапі розвитку систем управління персоналом.

Цим питанням займалася ціла низка вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед українських науковців потрібно виділити – А. Базилюк, Д. Богиню, М. Карліна, Т. Кир'ян, Ю. Краснова, В. Лича та ін.; зарубіжних – А. Альберта, І. Белова, Е. Капустіна, К. Маркса, А. Маршалла, А. Маслоу, А. Сміта та ін.

**Мета дослідження.** Теоретичний огляд поняття «мотивація» та визначення можливих мотивів які впливають на підвищення продуктивності праці.

**Основна частина.** Мотив є однією з ключових категорій, що визначають спонукання до дії, це такий внутрішній імпульс активності, зміст якого полягає в прагненні до реалізації певних потреб людини. Мотиви, як і потреби, що покладені в їх основу, є результатом діяльності людей, і водночас вони самі впливають на цю діяльність.

Мотивація – це готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу. Із таким тлумаченням пов'язано запровадження трьох ключових понять: зусилля, організаційні цілі та індивідуальна потреба [1].

Отже, можна стверджувати, мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою заохочення

працівника чи групи працівників до діяльності по досягненню цілей підприємства через задоволення їхніх власних потреб.

Головні важелі мотивації - стимули і мотиви. Під стимулом звичайно розуміють матеріальну винагороду визначеної форми, наприклад, заробітну плату. На відміну від стимулу мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні установки та ін [2].

До основної системи, яка мотивуватиме працівників, повинні входити економічні, фінансові, соціальні, законодавчі, адміністративні методи та заходи, застосування яких забезпечуватиме приріст продуктивності праці, одним із таких заходів є підвищення рівня заробітної плати.

Існують наступні види мотивації, які впливають на підвищення продуктивності праці персоналу. Це система прямої матеріальної мотивації, система непрямой матеріальної мотивації та система нематеріальної мотивації.

Система прямої матеріальної мотивації персоналу являє собою сукупність базового окладу, що є постійною частиною і преміальних - змінна частина заробітної плати співробітника, що може бути переглянута. Отже, під системою прямої матеріальної мотивації розуміється система оплати праці.

Система непрямой матеріальної мотивації це додаткові не грошові компенсації. Це можуть бути:

1. Оплата лікарняних листів.
2. Оплата щорічних відпусток.
3. Обов'язкове медичне страхування.
4. Відрахування на обов'язкове пенсійне страхування.

Прикладами нематеріальної мотивації можуть служити наступні стимули:

1. Забезпечення кар'єрного росту співробітників (рух по кар'єрних сходах «вгору», з підвищенням займаного статусу).
2. Регулярна «горизонтальна» ротація кадрів.
3. Згадка імені співробітника в реалізованому ним проекті / послугу / продукт.
4. Усна або письмова подяка за ефективну роботу.
5. Видання буклетів про компанію з розміщенням фотографій кращих співробітників компанії.

Для успішної мотивації необхідно орієнтуватися на такі вимоги [3]:

- об'єктивність: розмір винагороди працівника має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;
- передбачуваність: працівник повинен знати, яку винагороду він отримає в залежності від результатів своєї праці;

– адекватність: винагорода має бути адекватно трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду та рівнем кваліфікації;

– своєчасність: винагорода має слідувати за досягненням результату як можна швидше (якщо не у формі прямого винагороди, то хоча б у вигляді обліку для подальшої винагороди);

– значимість: винагорода має бути для співробітника значущою;

– справедливість: правила визначення винагороди повинні бути зрозумілі кожному співробітнику організації та бути справедливими, в тому числі з його точки зору.

**Висновки.** Таким чином, мотивацію необхідно розглядати, як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва. Сучасний підхід до розуміння мотивації полягає у взаємозв'язку мотивації та аналізу потреб працівників, кількість яких завдяки розвитку науково-технічного прогресу постійно зростає. Правильно побудована система мотивації буде давати працівникам потужний стимул для якісного виконання трудових обов'язків, що призведе до підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів випуску продукції і відповідно збільшення прибутку.

#### **Бібліографічний список**

1. Дикань, Н.В. Менеджмент [Текст] : навч. посібник / Н.В. Дикань, І. І. Борисенко. – К. : Знання, 2008. – 389 с.

2. Іванілов О. С. Економіка підприємства [Текст] : підручник / О. С. Іванілов. - К. : Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.

3. Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред Л. А. Кибанова –М.: ИНФРА - М, 2002. – 360с.