

*Шахрай В. С.,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА І ЇЇ ВИДИ

Мотивація праці персоналу є ключовим засобом забезпечення мобілізації кадрового потенціалу, а так само оптимальне використання ресурсів. Основною метою процесу мотивації є отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє збільшити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Постійні зміни в економічній і політичній сферах нашої держави, водночас створюють великий потенціал і серйозні загрози для кожної особистості і вносять значний рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Розробка і впровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і ціни в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Найголовніше, використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, до їх матеріального і соціального становища. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається на один перед належним ставленням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємству гарантований, якщо є зацікавленість його працівників в підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу. Комплексне дослідження основних напрямків мотивації праці, огляд основних методичних підходів та розробка на основі проведеного дослідження практичних шляхів вдосконалення мотивації праці в системі управління підприємством.

Мотивація персоналу - це створення у співробітників внутрішнього стимулу до якісної та результативної трудової діяльності за допомогою різних прийомів. Стимулювання - це застосування більш жорстких, категоричних заходів. Методи і форми стимулювання бувають різними, але найчастіше мають негативний характер (маються на увазі штрафи та обмеження). Мотивація виступає як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, впливають на її поведінку, надають їй діяльності цілеспрямованості. Існує три види мотивації трудової діяльності: матеріальна, моральна, адміністративна [1].

Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати праці, участі працівників у прибутках. Крім матеріального стимулювання цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій [2].

Моральна мотивація передбачає використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття необхідності, їхньої потреби на підприємстві.

Адміністративна мотивація ґрунтується на дисципліні праці, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного покарання (зауваження, догана, звільнення з роботи) і дисциплінарні заохочення [3].

Керівник повинен стежити за зацікавленістю працівників в їх діяльності, оскільки це безпосередньо відбивається на успішному функціонуванні організації. Є чотири аргументи, чому потрібне вдосконалення мотивації персоналу:

- Стимулювання працівників сприяє включенню робочих резервів по максимуму. Коли людина зацікавлена в результаті своєї роботи, але він працює продуктивно.
- Мотивація допомагає скоротити плинність кадрів і сприяє стабільній діяльності колективу.
- Працівники, зацікавлені у своїй роботі, не чинитимуть опір змінам, яких не можна уникнути, адже зміни на шляху до прогресу потрібні.
- Люди, які можуть розраховувати на кар'єрне зростання, отримання нагород і різних благ, прагнуть поліпшити імідж самої організації та сприяють розвитку доброзичливих стосунків в колективі[4].

Отже, мотивація є складовим елементом системи управління персоналом і спрямована на досягнення особистих інтересів працівника та цілей діяльності підприємства. Оскільки в основі трудової діяльності працівника лежать його потреби та інтереси, головними з яких є матеріальні, то для створення тривалих мотивів його праці необхідно створювати такі умови, за яких працівник сприймав би свою працю як джерело справедливої матеріальної винагороди, основою його професійного росту, визнання об'єктивної оцінки його здібностей і результатів праці.

Список використаних джерел:

1. Поняття, види і методи мотивації праці URL: https://pidru4niki.com/80388/ekonomika/ponyattya_vidi_metodi_motivatsiyi_pratsi (дата звернення 09.03.2023)
2. Мотивація персоналу підприємства URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2976> (дата звернення 09.03.2023)
3. Види мотивації персоналу URL: <https://bigenergy.com.ua/fnansi/bznes-dlya-pdpri/955-vidi-motivacii-personalu--motivuyemo-spivrobotnikiv-v-organizacii.html> (дата звернення 09.03.2023)
4. Мотивація персоналу - як допомогти своїй команді досягти великих результатів? URL: <https://publish.com.ua/biznes/motivatsiya-personalu-yak-dopomogti-svojjj-komandi-dosyagti-velikikh-rezultativ.html> (дата звернення 09.03.2023)

Науковий керівник - *Поточилова І. С.*,
асистент кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв