

**КРАМАРЧУК М.В.**, здобувач вищої освіти  
 Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА А.І.**,  
 асистент кафедри менеджменту та маркетингу  
*Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв*

## **ЗАСТОСОВУВАННЯ ФУНКЦІЇ «МОТИВАЦІЯ» В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Проблема мотивації посідає важливе місце в системі управління. Успішність будь-якого підприємства залежить від ефективності праці його найманих працівників. Проте робоча сила - це специфічний ресурс, який використовує фірма для своєї діяльності. Адже, керівнику не достатньо просто купити «здатність до праці», як, наприклад, приміщення, обладнання і т.д., тому необхідно заохочувати працівників для підвищення продуктивності праці, а отже і розвитку бізнесу. Для цього необхідно використовувати одну з функцій управління – мотивацію. Підприємству необхідно стимулювати персонал до більш активної діяльності та підтримувати зацікавленість у результаті для реалізації свого потенціалу до зростання.

Питанню ефективної мотивації праці на підприємстві присвятили свої наукові роботи: Баксалова О., Волошан К., Заставнюк Л., Липовецька Т., Рябова А., Струс Р. Для подальшого аналізу необхідно спочатку окреслити сутність поняття «мотивація». Його можна розглянути з двох боків.

1188

Мотивація з боку працівника – це сукупність внутрішніх та зовнішніх чинників, які спонукають особу до діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей чи цілей організації [0, с.374]. Для формування ефективної системи управління людиною необхідно розуміти, яка в неї мотивація, чим вона керується.

Мотивація з боку керівника – це сукупність управлінських дій, спрямованих на заохочення себе та інших працівників до досягнення цілей. Для досягнення результатів необхідно забезпечити мотивацію персоналу на всіх рівнях управління організацією із забезпеченням взаємодії.

У повсякденному вживанні термін «мотивація» часто використовується для опису того, чому людина щось робить. Це рушійна сила людських дій. Мотивація включає біологічні, емоційні, соціальні та когнітивні сили, які активізують поведінку людини.

Інстинктна теорія мотивації припускає, що поведінка мотивується інстинктами, які є фіксованими вродженими моделями поведінки. Такі психологи, як Вільям Джеймс, Зигмунд Фрейд і Вільям Макдугал, запропонували кілька основних людських інстинктів, які мотивують поведінку. Вони включають біологічні інстинкти, які важливі для виживання організму, такі як страх та любов.

За допомогою мотивації керівництво підприємства може вирішувати такі завдання [0, с.27]:

- залучення й утримання в організації кращих спеціалістів;
- визнання діяльності працівників, які досягли значних результатів, з

метою подальшого стимулювання їх творчої активності;

- демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці;
- популяризація результатів праці кращих працівників;
- застосування різноманітних форм визнання заслуг;
- покращення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання;
- забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства.

Розглядаючи теоретичні аспекти мотивації, вважаємо за необхідне класифікувати методи мотивації персоналу [0, с.168]:

- 1) За способом впливу:
  - Примушення (ґрунтується на почутті страху перед покаранням);
  - Винагородження (основана на системі економічного і неекономічного заохочення);
  - Солідарності (формування у працівників цінностей і цілей наближених до цілей організації).
- 2) За суб'єктом:
  - Самомотивації (внутрішньоособистісні методи);
  - Сторонньої мотивації (методи впливу іншого суб'єкта).
- 3) За спрямованістю впливу:
  - Позитивні (сприяють виникненню позитивних емоцій, що формують бажання досягти успіху);
  - Негативні (різні види покарання).
- 4) За місцем виникнення:
  - Внутрішні (задоволення від процесу роботи, спілкування з колегами);
  - Зовнішні (кар'єрний зріст, символи службового статусу, престижу).
- 5) За економічним змістом:
  - Матеріальні (оплата праці, премії, участь у доходах підприємства);
  - Нематеріальні (підвищення привабливості роботи, участь в управлінні, гнучкі графіки роботи, належні умови праці).
- 6) За функціональним призначенням:
  - Економічні (оплата праці, премії, різні виплати);
  - Організаційні (збагачення за рахунок роботи, вдосконалення організації та умов роботи).
  - Соціальні (кар'єрне підвищення, перекваліфікація, безоплатне харчування, соціальне та медичне страхування);
  - Морально-психологічні (формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі).

Найбільш ефективним методом мотивації є матеріальний. Адже можливість отримати винагороду за виконану роботу добре стимулює працівників. Але, якщо працівник вже досяг певного рівня та статусу і не прагне отримувати більше грошей, то можна використовувати нематеріальні методи мотивації, наприклад, грамоти, відзнаки, надання працівникові відчуття

цінності у колективі. Також слід пам'ятати, що якщо якась з методик мотивування спрацювала одного разу, то не гарантовано, що вона спрацює й наступного, тому необхідно оперативно реагувати на зміни.

Доцільним є моніторинг, тобто аналіз існуючої системи мотивації, аналіз якісного складу працівників, мотиваційної сфери персоналу та розрахунку необхідності зміни системи мотивації. Існує ряд вимог до системи мотивації персоналу підприємства, а саме: об'єктивність, передбачуваність, адекватність, своєчасність, значення та справедливість [0].

Таким чином, мотивація працівників це складне і багатоаспектне явище, яке базується на індивідуальному підході. Керівництво повинно розуміти інтереси та потреби усього персоналу для формування досконалої системи мотивації. Для того, щоб управлінський персонал був зацікавлений у досягненні цілей підприємства, необхідно створити умови за яких у працівників був би інтерес до підвищення ефективності праці та забезпечення існування та розвитку підприємства. Систему мотивування персоналу неможливо створити на довгострокову перспективу через динамічні зміни, тому для мотивації необхідно використовувати комплексний підхід. Отже, мотивація персоналу – це один з найважливіших принципів успішної діяльності підприємства.

#### Список використаних джерел

1. Баксалова О., Рябова А. Мотивація як функція менеджменту в системі забезпечення ефективного використання ресурсу робочої сили персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. Т. 1, № 6. С. 25–29.
2. Волошан К. Мотивація персоналу як засіб удосконалення системи управління підприємством. *Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти*: матеріали всеукр. науково-практ. конф., м. Харків, 17 верес. 2019 р.
3. Заставнюк Л., Липовецька Т. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 3. С. 166–172.
4. Струс Р., Коваль О., Мишко О. Оптимізація управління підприємством шляхом мотивації персоналу. *Економіка і суспільство*. 2018. № 17. С. 373-377.