

Полюхович І. Сучасні засоби мотивації працівників на підприємстві/ Сучасні технології менеджменту: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (7 листопада 2018 р.) / Відп. ред. проф. Л. М. Черчик. - Луцьк, 2018. - с.127-128.

СУЧАСНІ ЗАСОБИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Полюхович І. І., студент факультету економіки та управління Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки, м. Луцьк
Науковий керівник : Борисюк О. В.

Саме мотивація співробітників посідає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона є безпосередньою причиною їхньої поведінки. Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Питання мотивації праці відображені як у закордонних, так і вітчизняних працях авторів, зокрема таких як: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші.

У сучасних умовах проблемою мотивації є недосконалість мотивації на підприємствах, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на вдосконалення мотивації персоналу, а також те, що на підприємствах не приділяють цьому належної уваги [1, с 264]. Саме тому необхідно розробляти нові підходи до управління персоналом на підприємстві, які будуть стосуватись наступних напрямків:

створення філософії

управління персоналом, удосконалення відповідних служб управління персоналом, застосування нових технологій в управлінні персоналом; створенні та розробці сумісних цінностей, соціальних норм поведінки, які регламентуватимуть поведінку окремої особи.

Разом із тим, система мотивації персоналу підприємства повинна відповідати таким принципам [3, с. 192]:

1) гнучкості - здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;

2) системності - повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;

3) відповідності - встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає кількості, якості та вагомості затраченої праці;

4) структурованості - характеризує поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства;

5) відкритості системи мотивації персоналу - прозорість та інформаційна доступність для кожного працівника.

Потреби людини постійно змінюються, тому не можна кожного разу застосовувати одні й ті ж системи мотивації, оскільки, якщо мотивація спрацювала один раз, це не означає, що потім знову вона так само ефективно спрацює. Нині, час не стоїть на місці, саме тому необхідно вдосконалювати стимули для працівників, переймаючи закордонний досвід.

Безумовно, основними методами мотивування персоналу в нинішніх умовах є [2, с. 162]:

1. грошові винагороди (внутрішні та зовнішні);
2. покарання ;
3. надання певних соціальних пільг, різних додаткових виплат;
4. нематеріальні стимули (грамоти, подяки та навіть компліменти);
5. кар'єрний зріст;
6. професійне навчання для підвищення кваліфікації;
7. покращення умов праці.
8. введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі).

Отже, немає значення, чи є у підприємства велика кількість інноваційних технологій, нових найрізноманітніших ідей, найсприятливіших умов, без добре вмотивованого персоналу, ніяке підприємство не зможе досягнути успіхів. Саме тому, сучасні керівники повинні враховувати усі фактори, задля того, аби

забезпечити успішну роботу свого підприємства. Також необхідно створити таку систему мотивації, яка б підвищувала ефективність праці, і допомагала стимулювати творчі ініціативи в колективі.

Література

1. Армстронг П. М. Практика управління людськими ресурсами [Учеб. Пособ].1- М.: Питер.- 2012 - 848 с.
2. Борисюк О.В. Сутність стратегії та її значення для безпеки підприємства / О.В. Борисюк, Д.С. Маленицький // Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 23. Червень 2018 р. с.160-164.
3. Карлін М. І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.] / М.І. Карлін, О. В. Борисюк. Луцьк : ПП Іванюк , 2013. 273 с.
4. Черчик Л.М. Стратегія управління розвитком персоналу / Л. М. Черчик // Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2013. № 5. С. 77-85.