

Поляк А. В.
Студентка факультету економіки та управління
Східноєвропейський національний університет
ім. Лесі Українки, м. Луцьк
Науковий керівник: **Коцій О. В.**,
д.е.н., професор
Східноєвропейський національний університет
ім. Лесі Українки, м. Луцьк

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВНИЙ МЕТОД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Основною рушійною силою, без якої не обійдеться жодне підприємство є персонал. Без злагодженої та продуктивної праці персоналу неможливо сповна використовувати засоби праці та отримати бажаний результат від діяльності. На сьогодні інноваційні технології стрімко рухаються вперед, проте ще не існує методів, за яких підприємство може здійснювати свою діяльність без впливу людського фактору. Ефективність і злагодженість колективної роботи в першу чергу залежить від знань та підготовки працівників, бажання і вміння працювати, належної мотивації та достатнього стимулювання. Останні два фактори

на сьогоднішній день заслуговують особливої уваги та є чи не найголовнішими в організації праці.

На практиці ідеальною є ситуація, коли мотиваційні цілі кожного окремого працівника збігалися з інтересами підприємства й у кінцевому результаті вели до успіху підприємства. Правильно організована система мотивації допомагає суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, нарощувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес і рівень обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних витрат підприємства. Це пояснюється тим, що коли працівник виконує свої посадові обов'язки із задоволенням і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, то його коефіцієнт корисної дії зростає в рази. Натомість відсутність мотивації, як правило, призводить до втрати підприємством цінних працівників і в критичних випадках може спричинити припинення його діяльності. Крім того, невдоволені працівники негативно впливають на ділову репутацію підприємства

За визначенням автора Діденко В. М. мотивація – це причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності для досягнення певної мети, наявність інтересу до цієї діяльності і способи її реалізації [1].

Мотивація включає в себе:

- 1.) процес впливу на працівників суб'єктом управління за допомогою комплексу засобів з метою формування необхідного типу поведінки для досягнення цілей підприємств;
- 2.) процес усвідомленого вибору працівником певного типу під впливом зовнішніх і внутрішніх сил;
- 3.) сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що впливають на працівника і визначають його поведінку, активізують до діяльності;
- 4.) внутрішній стан працівника, що визначається його потребами та інтересами.

Мотивація - це важливий елемент конкурентоспроможності, яка в свою чергу є головним показником успішної діяльності підприємства [2].

Мотивацію праці умовно поділяють на матеріальну та моральну.

До матеріальної мотивації належать: покращення умов праці; підвищення заробітної плати, преміювання, пільги; забезпечення лікувально-оздоровчих відпусток за рахунок підприємства; страхування та соціальні гарантії.

До моральної мотивації належать: нагородження грамотами за особливі досягнення; похвала від керівництва в присутності колективу; створення та оприлюднення рейтингових списків кращих працівників місяця (кварталу, року); оприлюднення фото на дошці пошани [3].

Окремо слід виділити мотивацію працівників до інноваційної діяльності, яка є надзвичайно актуальною в умовах ринкової конкурентоспроможності підприємств та організацій. В основі мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства закладено задоволення потреб, формування та збалансування мотивів до розвитку власне персоналу та безперервного розвитку підприємства. Слід виділити декілька груп потреб, які повинні бути задоволені для розвитку інновацій на підприємстві:

- 1.) Матеріальні потреби – отримання бажаного рівня доходу від реалізації власного інноваційного потенціалу;
- 2.) Моральні потреби - дозволяють персоналу, що має потенціал до інноваційної праці, розвивати потреби до формування та реалізації власного інноваційного потенціалу, підвищення кваліфікації та освітнього рівня завдяки створенню на підприємстві сприятливої психологічної атмосфери у трудовому колективі завдяки використанню різноманітних нематеріальних стимулів;
- 3.) Соціальні потреби - забезпечують персоналу, що має потенціал до інноваційної праці, соціальну захищеність, яка виражається в медичній допомозі, пенсійному забезпеченні, отриманні всіх благ, передбаченим законодавством в повній мірі. Ці

потреби виражають прагнення людини зберегти певний життєвий рівень та контроль за власною життєдіяльністю.

Методи мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства можна вважати інструментом стратегічного управління ним, використання якого дозволяє керівнику підприємства досягти визначених домінант у стратегічній перспективі. Використання методів мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства дозволяє керівнику обґрунтовано спрогнозувати перспективи стратегічного розвитку та підвищити ефективність управління

Варто зазначити, що зростання показників ефективності праці не лише визначає розвиток підприємства, а й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях.

Отже, підвищення ефективності функціонування підприємства вимагає високої трудової активності працівників. Керівники підприємств повинні насамперед забезпечити гарантовані умови праці з метою збільшення якісної продукції за максимальної рентабельності. Для цього необхідно зосередити увагу на дослідженні особливостей стимулювання роботи працівників, виявленні в них спонукань до трудової діяльності. Варто мати на увазі те, що частіше за все єдиний фактор, що впливає на працівника, виділити неможливо, лише комплексне поєднання та вдале врахування стимулів і мотивів, які відображали б цілі працівника, можуть принести бажаний мотиваційний ефект.

Слід зазначити, що особливої уваги в розгляді питання мотивації працівників до інноваційної діяльності потребують вітчизняні підприємства, оскільки недостатньо широко застосовуються методи впливу на продуктивність праці. Для покращення економічної ефективності підприємства, яка багато в чому залежить від злагодженої та командної роботи персоналу, слід розробити схему мотиваційного процесу. Як свідчать результати дослідження науковців для 70 % українців на першому місці стоїть матеріальна мотивація, яка виражається в заробітній платі [4].

Таким чином, на вітчизняних підприємствах потрібно удосконалити мотиваційний механізм активізації трудової діяльності працівників. Це сприятиме підвищенню їх продуктивності праці та відповідно призведе до зростання розміру прибутку та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Діденко В. І. Українська літературна енциклопедія: в 5 т. / В. І. Діденко. – К., 1990. – Т. 2. — С. 65.
2. Кобиляцький Л. С. Управління конкурентоспроможністю : [навч. посібник] / Л. С. Кобиляцький. – К. : Зовнішня торгівля, 2003. – 304 с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
4. Що надихає українців на подвиги на роботі. Мотивація персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.0362.ua/article/1124686>.

Скомороха Ю. І.

студентка факультету економіки та управління
Науковий керівник: **Грицюк Н. О.**
к. е. н., старший викладач кафедри економіки,
безпеки та інноваційної діяльності підприємства
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки, м. Луцьк