

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Управлінська праця – вид суспільної праці, основною задачею якого є забезпечення цілеспрямованої, скоординованої діяльності як окремих учасників спільного трудового процесу, так і трудових колективів в цілому. По суті це планомірна діяльність робітників адміністративно-управлінського персоналу, напрямлена на організацію, регулювання, мотивацію та контроль за працею співробітників організації.

Функція мотивації складається в спонуканні персоналу до ефективної сумлінної діяльності для досягнення цілей організації. Спрямована на визначення потреб персоналу, розробку систем винагороди за виконану роботу, використання різних систем оплати праці.

Мотивація – це процес створення системи умов або мотивів, які впливають на поведінку людини, спрямовуючи її в потрібний для організації бік, регулюючи її інтенсивність, межі, що змушує проявляти ретельність, старанність, наполегливість у справі досягнення цілей [1].

Співвідношення різноманітних мотивів, які обумовлюють поведінку людини, утворює її мотиваційну структуру, яка є досить стабільною, хоч і піддається цілеспрямованому формуванню, наприклад, у процесі виховання.

Для успішного керівництва людьми кожен менеджер повинен хоч би в загальних рисах уявляти, чого бажають і чого не бажають його підлеглі, які внутрішні та зовнішні мотиви їх поведінки, у якому співвідношенні вони знаходяться, як можна впливати на них і яких результатів при цьому очікувати.

У той же час необхідно зазначити, що між мотивацією та кінцевим результатом діяльності людини немає однозначного зв'язку, бо присутній також вплив багатьох випадкових або суб'єктивних факторів, таких як здібності людини, її настрої, розуміння ситуації, вплив третьої особи [1].

Підсумкова винагорода (або покарання) пов'язується з досягнутим результатом, тому воно повинно відображати дійсний внесок у нього, бути справедливим, створювати у людини намагання в майбутньому працювати ще краще.

Сучасний етап розвитку практики управління персоналом характеризується бурхливим зростанням інтересу до проблем мотивації трудової поведінки. Настає пора для теоретичних узагальнень, які дозволили б підняти вивчення проблем трудової мотивації на більш високий рівень.

Розрізняють такі методи мотивації персоналу:

1. Методи матеріального стимулювання.
2. Соціальний.
3. Методи морального стимулювання.
4. Методи організаційного стимулювання.

5. Умови праці .

6. Стиль безпосереднього керівника.

Матеріальне стимулювання спрямоване для підвищення продуктивності праці і підвищення якості виготовленої продукції. Це з розробкою системи оплати праці. Вона має переважно враховувати особливості виробництва та специфіку сфери діяльності. Вона в виплаті премій про перевищення обсягу випуску продукції або підвищення якості продукції або внесення пропозицій з зниження собівартості продукції без шкоди якості тощо [2].

Нематеріальне стимулювання спрямоване для підвищення лояльності співробітників до одночасно з зниженням витрат по компенсації співробітникам їх трудовитрат [3].

У межах дослідження нашого підприємства доцільно помітити, що це підприємство широко використовує систему нематеріального стимулювання.

Традиційно виокремлюють групи нематеріальних стимулів: які потребують інвестицій із боку компанії; потребують інвестицій і розподіляючи безадресно, і навіть потребують інвестицій компанії та розподіляючи адресно [3].

Непомітний для недосвідченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносить такі відчутні результати, як плинність кадрів, керівник раптом виявляє, що йому доводиться вникати у всі деталі будь-якої справи, виконуваного підлеглим, що, у свою чергу, не виявляють ні найменшої ініціативи.

Ефективність організації падає. Щоб не дозволити втрату потенційного прибутку, менеджер повинен добитися максимальної віддачі від своїх підлеглих. Для ефективного управління таким ресурсом як люди менеджеру необхідно виділити визначені параметри роботи, що доручається підпорядкованим, змінюючи ті, які можуть впливати на психологічні стани виконавців, тим самим мотивуючи або демотивуючи їх.

Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в що випускається продукцію. Людина – істота соціальна, а значить, почуття співпричетності здатне викликати в ньому глибоке психологічне задоволення, воно так само дозволяє усвідомити себе як особистість.

#### **Список використаних джерел:**

1. Анісімов В. М. Кадрова служба і управління персоналом організації: Навчальний посібник. – М. : 2008. – 425 с.
2. Баєва О. В., Ковальська Н. І. «Практичні аспекти менеджменту» – К. : МАУП, 2006. – Ч. 1 – 172 с.
3. Баєва О. В., Ковальська Н. І., Згалат-Лозинська, Лайко Г. П. «Практикум з менеджменту»: Навч. Посіб., 2ч. – К. : МАУП, 2006. – 178 с.
4. Багрова І. В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.