

УДК 658

Панкова А.Ю.1, Березовський А.С.2

1

канд.екон.наук, доц. ЗНТУ

2

студ. гр. ФЕУ-513м ЗНТУ

## **СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

На сьогоднішній день оцінка та аналіз мотивації персоналу на підприємстві набуває важливого значення. Адже при правильній організації праці можна досягти кращих результатів роботи підприємства. Загалом управління передбачає, що основою організації є людський потенціал та орієнтує виробничу діяльність.

Поняття мотивації тісно зв'язано з проблемою керування персоналом. Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки добір, навчання і розташування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації. Взятий нашою країною курс на демократизацію суспільного життя і підвищення самостійності трудових колективів актуалізує дослідження механізмів поведінки людей, формування мотивів до продуктивної праці. Щоб забезпечити мотивацію, треба знати інтереси людей, визначити структуру потреб та інших елементів мотиваційного процесу. Оцінити ситуацію, специфіку і глибину змін, які відбуваються в сфері праці, необхідно для визначення можливих шляхів виходу з кризи. Вихід України з глибокої системної кризи суспільства можливий лише на шляху системного аналізу складної ситуації, причин, що призвели до цього, та пошуку надійних варіантів порятунку держави. Рятівним засобом у даній ситуації є підняття економіки на ґрунті посилення дієвості складових механізмів мотивації і стимулювання праці.

У теперішній час, при переході до ринкових відносин, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну

плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці в розрахунок не беруться, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою. Нижче приведена статистика середньої зарплати за 2017 рік ([http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg\\_zp\\_m/reg\\_zpm17\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg_zp_m/reg_zpm17_u.htm))  
Таблиця 1 – Середня заробітна плата за місяць у 2017 році (в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

Назва області	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
Україна	6008	6209	6752	6659	6840	7360	7339	7114	7351	7377	7479	8777

За цими даними ми бачимо, що державні органи підтримують політику підвищення мотивації персоналу за рахунок збільшення заробітної плати, що повинно позитивно відобразитись на результатах діяльності підприємств України як приватних, так і державних. Водночас, на ринку праці з'являються працівники, що володіють достатнім професіоналізмом і новою трудовою свідомістю, тобто люди з гарною моральною основою і розумінням праці. Однак шансів знайти гарну роботу в них мало через віковий бар'єр (до і більше 50 років), або відсутності рекомендацій (в основному в молодих фахівців). Збільшення пенсійного віку, відсутність появи достатньої кількості комфортних та прибуткових робочих місць зменшує показники мотивації населення при налаштуванні на пошук роботи та саму роботу на підприємстві. З усього перекишеного вище, слід сказати, що в Україні наявна певна кількість проблем, пов'язана з підвищенням мотивації персоналу, а людський ресурс, як ми вияснили, є головною та невід'ємною складовою якісної роботи підприємства.

Мої пропозиції щодо вирішення цих проблем будуть такими:

- подальше збільшення мінімальної заробітної плати;
- створення нових підприємств з якісними та добре оплачуваними робочими місцями;
- розглядання «свіжого» людського ресурсу, заохочування молодих спеціалістів;
- створення системи накопичування досвіду молодих спеціалістів, розгляд їх рекомендацій на рівні з досвідченими фахівцями.