

УДК 331.101.3

Гудзь М.В.¹

Клочко В.М.²

¹д-р екон. наук, проф. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-215 ЗНТУ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Процес мотивації є важливим елементом ефективності управління, що формує важелі спонукання працівників на досягнення цілей та виконання поставлених завдань щодо впровадження інновації і сприяє підвищенню здатності до виживання в умовах конкурентної боротьби. Проблемі формування ефективної мотивації в сучасних умовах присвячено багато праць як зарубіжних науковців, так і вітчизняних, зокрема таких: А. П. Єгоршина, А. С. Афоніна, Й. С. Завадського, А. В. Калини, І. І. Тимошенко, А. С. Сосніна, А. М. Колота, Л. П. Червінської та багатьох інших.

Американські вчені стверджують, що люди працюють ефективно та творчо тоді, коли на них покладається більш широке коло обов'язків, що заохочують до співробітництва та сприяють отриманню задоволення від роботи. Найкращий спосіб, на їх думку, мотивувати працівників – це домогтися від них повної відданості цінностям організації завдяки вмінню повести за собою та виховати почуття приналежності [1].

Для того щоб побудувати управлінську діяльність на новітніх принципах необхідно розробити відповідний механізм. Для цього спочатку на кожному підприємстві необхідно сформувати відповідну філософію його діяльності. Для зрозумілості поняття філософії, варто запропонувати

оформляти відповідний документ у кожній організації, який матиме назву «Філософія підприємства (Внутрішньофірмові правила та принципи взаємовідносин робітників та службовців)». Зміст даного документа є індивідуальним для кожного підприємства, але загальні розділи можуть бути такі: цілі та завдання підприємства; декларація прав співробітників; заохочення та заборони; ділові та моральні якості; умови праці та робоче місце; оплата та оцінка праці; соціальні блага; соціальні гарантії; захоплення (хобі) [2]. Даним документом закладаються основи для формування середовища, що сприяє розкриттю та розвитку потенціалу працівників. Філософія підприємства є відображенням корпоративної культури підприємства. Наступним кроком є формування змісту роботи для кожного працівника підприємства. Третім кроком є формування ефективної системи матеріальної та моральної винагороди працівників. Щодо матеріального стимулювання, то тут необхідний однозначний зв'язок між результатами оплати праці та її продуктивністю. У складі заробітної плати працівника будь-якого рівня має міститися складова, що залежить від досягнутих результатів. До універсальних методів нематеріальної мотивації, які є ефективними як для великих підприємств, так і для середніх та дрібних, віднесемо наступні: покращення робочого місця; позитивне ставлення керівництва до підлеглих; підвищення по службі; гнучкий графік; безкоштовне навчання; зайнятість працюючих в робочий час [2, с.139]. Четвертим кроком є впровадження на підприємстві партисипативного управління, яке є об'єднуючою, підсумковою складовою новітніх підходів до формування мотивації персоналу. Партисипативне управління допомагає зв'язати мотиви, стимули та потреби людей, що працюють у групах, на основі різноманітних форм самоуправління трудових колективів.

Сучасні менеджери з управління персоналом дійшли висновку про те, що співробітники є головною цінністю компанії, їх потрібно нагороджувати за високі результати праці, адже від працездатності колективу залежить успіх діяльності підприємства. Для ефективної мотивації важливий індивідуальний підхід до кожного працівника. Проте для управління персоналом повинні бути враховані як економічні аспекти стратегії управління продуктивністю, так і потреби в інтересах працівників (гідна заробітна оплата праці, задовільні умови, можливість розвитку та реалізації здібностей працівників та ін.)

Отже, система мотивації включає комплекс заходів, що покликані забезпечувати більш якісну та результативну працю, та водночас витримувати і заохочувати кваліфікованих працівників. Запропоновані рекомендації щодо використання методів та завдань мотивації персоналу на підприємстві можуть бути вдосконалені в подальших дослідженнях з метою

пошуку оптимальних управлінських рішень на підприємствах з урахуванням сучасних умов господарювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Армстронг, М.** Практика управління человеческими ресурсами. 8-е изд. ; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина [Текст] / М. Армстронг. - СПб. : Питер, 2004. - 435 с.

2. **Климчук, А.О.** Мотивація персоналу як складова ефективного управління підприємством [Текст] / А.О. Климчук // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред. М.І. Звернякова. - 2016. - Вип. 1. - № 60. - С. 135-141.