

Кириченко Тетяна Олександрівна

Старший викладач кафедри іноземних мов

Сумського національного аграрного університету

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Людський капітал це основа та найважливіший економічний ресурс підприємства, джерело його ефективної діяльності, прибутків, конкурентоспроможності, розвитку. Дослідження впливу мотиваційного механізму на продуктивність праці і, як наслідок, позитивний вплив на розвиток підприємства завжди було є і актуальним. Інноваційний характер виробництва та постійне підвищення його наукомісткості поступово змінюють вимоги до персоналу підприємства, вимагаючи більшого професіоналізму, практичного досвіду, креативності, творчості. Це веде за собою зміни у принципах, методах і соціально-психологічних питаннях управління персоналом підприємства. Зміни в принципах управління персоналом спрямовані на реалізацію політики мотивації, що набула великого значення в умовах ринкової економіки.

Мотивація являє собою одну з головних функцій управління, оскільки досягнення основної мети в діяльності підприємства прямо пов'язане зі злагодженою роботою персоналу організації. Керівництво підприємства зацікавлене в ефективній діяльності персоналу і намагається зробити все для того, щоб переконати, вмотивувати працівників працювати краще, створити у них внутрішню мотивацію до активної трудової діяльності, постійно підтримувати їх інтерес до праці та, як наслідок, отримувати задоволення від отриманих результатів. Важливим є аспект добровільності, творчості у роботі та досягненні поставлених цілей – це можна досягнути лише вмілим застосуванням мотиваційного механізму.

Мотиваційний механізм – сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які зацікавлюють людину у здійсненні певної економічної діяльності з метою

задоволення потреб і реалізації інтересів. В умовах діяльності підприємства, мотиваційний механізм має спрямування на досягнення успіху та ефективної діяльності в конкурентних умовах. Основними чинниками, на яких базується мотиваційний механізм підприємства є система формальних процедур і правил виконання завдань та робіт, кінцевим результатом яких є досягнення мети організації. Основні складові мотиваційного механізму на підприємстві це: вдосконалення системи заробітної плати та вдосконалення організації праці.

Яким же має бути ефективний мотиваційний механізм? Перш за все у ньому має бути врахована особливість та унікальність діяльності самого підприємства і, відповідно, обрані ті методи та принципи мотивації що найбільше йому підходять і матимуть вплив на роботу персоналу організації. Мотиваційний механізм, що забезпечить матеріальний стимул, можливість кар'єрного зростання, внутрішнє відчуття значущості людини як незамінного, кваліфікованого спеціаліста для діяльності організації, бажання людини постійно розвиватися, здобувати нові знання та вдосконалювати свої професійні навички і водночас працювати злагоджено в команді та допомагати іншим, досягати поставлених цілей. Мотивація приносить результат коли працівник відчуває визнання свого особистого внеску в результат роботи. Невмілий вибір мотиваційного механізму, системи мотивації може призвести до негативних наслідків, що позначиться на низьких результатах діяльності та високій плинності кадрів в організації. Дуже важливим є застосування не тільки матеріальної, але і моральної мотивації. В окремих випадках вона може бути більш дієвою. Напрямками для активізації використання нематеріальних факторів для підвищення мотивації персоналу можуть стати: підтримка сприятливого психологічного клімату у колективі, формування та розвиток організаційної культури, розвиток системи управління конфліктами, уважне ставлення до проблем персоналу та формування у нього відчуття захищеності, інтеграція нових співробітників у колектив, формування відчуття

справедливість, побудова форм зворотного зв'язку, створення єдиної цілісної команди.

Неочікувані, непередбачувані та нерегулярні заохочення мотивують краще, чим прогнозовані. Заохочення повинні бути в такому разі вчасні, але не відстрочені. Працівник повинен бачити і відчувати, що його успіхи не тільки помічають, але і відмічають. Звичайно, більш дієвим є механізм заохочення по проміжним досягненням, позитивну мотивацію бажано підкріплювати через не дуже великий проміжок часу, так як інколи великих успіхів важко досягнути, а мотивація працівнику необхідна. Дуже важливо надати персоналу відчуття впевненості, так як того вимагає потреба у самоствердженні. А успіх персоналу веде за собою успішну діяльність та подальший розвиток самого підприємства.

Основним стратегічним значенням для організації є розробка свого ефективного мотиваційного механізму. Базою для його розробки є формування, задоволення та розуміння потреб людей і це сприятиме досягненню основної мети підприємства – бути успішним у конкурентному середовищі, мати високі прибутки, ефективно розвиватися.

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.:КНЕУ, 2009. – 337с.
2. Кондрюк М. Роль мотиваційного механізму в стратегії управління підприємством. // Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції « Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД», 29-30 грудня 2013, м. Переяслав-Хмельницький, с.78.
3. Павловська Н. Щодо посилення мотивації праці//Україна: аспекти праці. – 2010. - №3. – 16-20с.
4. Побережна Г. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації.//Економіка АПК. – 2009, №1. – 78-83с.

