

# МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ

Ольга КОВАЛЬОВА<sup>1</sup>, канд.екон.наук, Вікторія НЄЛЄПНА<sup>1</sup>, магістр

<sup>1</sup> Сумський національний аграрний університет (Україна)

**Ключові слова:** мотивація праці, стимулювання праці, управління бізнес-процесами, трудові ресурси, продуктивність праці, ефективність управління.

## Вступ

Важливою складовою бізнес-процесів є управління трудовими ресурсами, що не можливо без застосування процесів мотивації та стимулювання праці, які покликані забезпечити підвищення продуктивності праці, вмотивованість працівників до продуктивної праці та призвести, в кінцевому випадку до підвищення ефективності управлінської діяльності. Отже, розгляд питання мотивації праці як засобу підвищення ефективності управління бізнес-процесами є актуальним.

## Мета роботи

Метою роботи є розгляд питання мотивації праці як засобу підвищення ефективності управління бізнес-процесами. Вивчення основних завдань та результатів матеріальної та моральної мотивації через вивчення літературних джерел.

## Виклад основного матеріалу дослідження

Важливе місце в системі управління бізнес-процесами займає мотивація та стимулювання праці робітників.

Питання мотивації та стимулювання працівників для всіх підприємств були і залишаються найбільш актуальними. Від чітко розроблених систем мотивації та стимулювання праці залежить не тільки продуктивність праці, соціальна і творча активність працівників, а й прибутковість та ефективність діяльності підприємства. Отже, мотивація - це одна з основних функцій управління, так як саме персонал є одним з найважливіших ресурсів, який може постійно вдосконалюватися. Також персонал має численні можливості до розвитку. Слабка мотивація робітників в сучасних умовах є часто стримуючим чинником, не дозволяючи підприємствам повною мірою використовувати свій потенціал і знижує ділову активність підприємства в цілому. Підприємствам, в яких менеджери здатні вправно управляти персоналом, розробляти та впроваджувати дієві системи мотивації, гарантовані успіх у конкурентній боротьбі та прибутковість бізнесу. Отже, доцільним є вивчення сутності поняття «мотивація».

На думку Квасній Л.Г. та інших, мотивація є діяльністю зі створення умов для виникнення у людини потреби здійснювати ті чи інші дії в інтересах підприємства незалежно від прямого або непрямого зв'язку з будь-якою винагородою. Мотивація спрямована на підвищення результативності праці окремого працівника та ефективність усього виробництва. Вона забезпечує зростання кваліфікації кадрів, стабілізує роботу всього колективу підприємства [1]. Згадані вчені виділяють три види мотивації: матеріальна, моральна, адміністративна.

Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати праці робітників, через виплату дивідендів та отримання частки доходу від особистої власності. Ця мотивація передбачає не лише виплати винагород, а й наявність матеріальних санкцій. Так, у разі допущення браку відраховується частина зарплати.

Моральна мотивація реалізується через використання системи оцінювання заслуг, згідно з якою для кожного чинника, що оцінюється, складається шкала оцінок робітників у балах. До оцінки заслуг належать такі показники, як відданість фірмі, готовність до співробітництва, що прирівнюється до фактору кваліфікації. Через певний комплекс заходів у працівників великих компаній виховується почуття гордості за свою фірму тощо.

Адміністративна мотивація спирається на дисципліну праці, відповідальність працівника. Формами дисциплінарного покарання (зауваження, догана, штраф, звільнення з роботи) і дисциплінарного заохочення.

Складаючи програму мотивації співробітників, керівник має врахувати всі особливості колективу та підприємства у цілому, час від часу переглядати внутрішню політику компанії, прислухаючись до думки підлеглих.

Основними завданнями мотивації є: формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці; навчання виробничого та управлінського персоналу психологічним основам внутрішнього корпоративного спілкування; використання керівником сучасних демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Результатами матеріальної мотивації та стимулювання праці є:

- зростання продуктивності праці робітників;
- швидке досягнення цілей підприємства;
- зв'язок між рівнем оплати праці та рівнем продуктивності праці;
- зрозумілість системи мотивації;
- зменшення руху кадрів, зокрема, плинності персоналу;
- налагодження морально-психологічного клімату в колективі;
- підвищення якості командної роботи.

Результатами нематеріальної мотивації та стимулювання праці є:

- зростання рівня задоволеності працівників за рахунок надання їм якіснішого відпочинку;
- зростання у працівників потреби у спілкуванні за рахунок надання можливості корпоративного спілкування, також за рахунок впровадження командних методів роботи, а також за рахунок надання працівникам приймати участь у прийманні спільних рішень;
- зростання у працівників потреби в розвитку та самореалізації за рахунок надання їм можливості з отримання освіти, кар'єрного зростання внаслідок досягнення високих результатів;
- зростання згуртованості колективу;
- підвищення рівня задоволеності працівників самою роботою та роботою в підприємстві, відчуття само значимості в досягненні загальних корпоративних цілей;
- розвиток кадрового потенціалу [2].

### **Висновки**

Таким чином, дослідження різноманітних теорій та поглядів вчених на мотивацію персоналу різних часів дає можливість зробити висновок, що ефективне функціонування підприємства, в тому числі й медичної установи, залежить від обґрунтованої системи управління персоналом. Сучасна система управління персоналом підприємства має базуватися на системах мотивації та стимулювання персоналу. Дієвий механізм мотивації та стимулювання персоналу дає можливість сформувати вмотивованого працівника. Цілі підприємства будуть досягнуті за умов розвитку персоналу, який є умотивованим на досягнення цих цілей підприємства, і потреби якого задоволені шляхом застосування як матеріальних, так і нематеріальних методів мотивації та стимулювання праці.

### **Список літератури**

1. Квасній Л.Г., Солтисик О.О., Федашин В.В. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. №11. С.233-237. URL : [https://economyandsociety.in.ua/journals/11\\_ukr/39.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/11_ukr/39.pdf) (дата звернення 11.09.2023р.)
2. Граматик І.І. Теоретичні основи мотивації та стимулювання праці як засобу підвищення ефективності роботи медичної установи. *Integration of scientific and modern ideas into practice*. Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference. Stockholm, Sweden. 2022. Pp. 159-162.