

**УДК 33.338.3**

**Л.І. Кицькай**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**L.I. Kytskai**

### **MOTIVATION OF LABOR AND IT'S ROLE IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE**

Мотивація є одним із вагомих факторів зростання продуктивності праці персоналу та ефективності діяльності підприємства. В сучасних умовах господарювання особливим завданням для керівників підприємств різних форм власності постає питання зменшення плинності кадрів, збільшення кількості виготовленої продукції та забезпечення конкурентоспроможності їхніх фірм на ринку. Це можливе лише за умови застосування ефективних механізмів стимулювання, які би спонукали працівників до продуктивної діяльності. Сьогодні багато роботодавців застосовують лише окремі елементи системи мотивації, а плинність кадрів на підприємствах все ж таки зростає.

Проблемам мотивації персоналу, підвищення продуктивності праці працівників і ефективності функціонування підприємств присвячена ціла низка наукових доробок вчених, зокрема: Д. Богині, А. Врума, Ф. Герцберга, Ф. Гілберта, І. Гриньової, О. Грیشнової, В. Грузина, А. Колота, А. Маслоу, Р. Оуена, Л. Семко, А. Сміта та ін.

Метою наукової роботи є визначення сутності мотивації праці персоналу та її ролі у підвищенні ефективності діяльності підприємства.

Мотивація праці – це прагнення працівника отримати певні блага завдяки трудовій діяльності. Колот А.М., Мушкін І.М. розглядають поняття “мотивація” як сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають людину до діяльності, а також як функцію керівництва, що створює у підлеглих стимули до праці з максимальним прибутком для підприємства [1, с. 17; 2, с. 44]. Мотивація трудова – усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси та цілі [3, с. 146].

Для досягнення стратегічних цілей організації необхідно застосовувати різноманітні системи стимулювання праці. Мотивація працівників дозволяє врегулювати соціально-трудові відносини в колективі, сформувати моральний дух і культурні цінності підприємства. Наприклад, на ПАТ «ТРЗ «Оріон» доцільно вибрати модель внутрішньофірмового управління з метою раціональної розробки механізму розподілу витратами, зокрема коштів для стимулювання працівників. Це в свою чергу входить до основних завдань системи адміністративного управління, що полягає в розробці та виконанні стратегічних планових завдань організації, і являє собою опосередковане управління через інтереси співробітників із застосуванням спеціальних форм і методів мотивації праці.

Аналіз наукових джерел і практичний досвід досліджуваного підприємства (ПАТ «ТРЗ «Оріон») дав змогу узагальнити цілу низку ефективних методів стимулювання трудової діяльності в організації, зокрема: висока заробітна плата, надбавки, премії, разові винагороди, пільги, розвиток кар'єри, придбання акцій підприємства, оплата участі в науково-практичних конференціях, тренінгах, право на інтрапренерство, залучення до участі у нарадах вищого рівня, самостійність у виборі тематики наукового дослідження, колективна діяльність, вільний обмін думками,

інноваційно-активна поведінка персоналу, задоволення від праці, залучення працівника до розроблення стратегії організації та ін. Узагальнени поділ представлено на рис 1

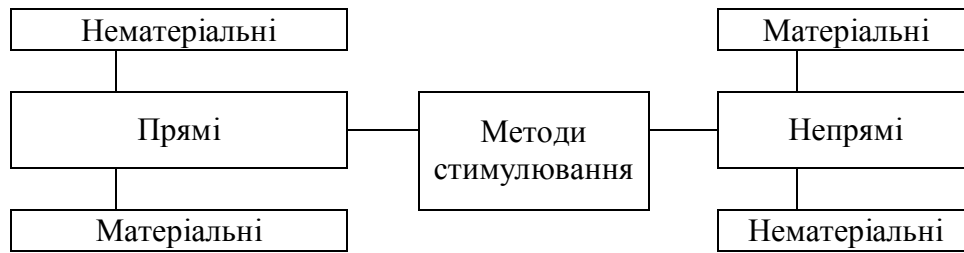


Рисунок 1. Поділ методів стимулювання до трудової діяльності

Таким чином, для активізації трудового поведіння персоналу підприємства доцільно вдосконалювати мотивацію як функцію менеджменту, чітко формулювати основні принципи ефективної її реалізації. Це підтверджує той факт, що без ефективної системи мотивування трудового колективу неможливо здобути позитивних результатів у виробництві конкурентоспроможної продукції, наданні послуг, зростанні продуктивної праці та вирішенні соціальних питань.

Продуктивність праці на рівні підприємства є одним із основних критеріїв й інструментів зниження витрат виробництва, ефективне його функціонування та конкурентоспроможність на ринку. Зростання продуктивності праці покликане компенсувати підвищення заробітної плати найманих працівників, узгоджувати інтереси сторін соціального партнерства. Динаміка продуктивності праці відображає фінансово-економічні результати підприємства, рівень розвитку персоналу, вдосконалення виробничого процесу, підвищення споживчих якостей продукції та ін. Позитивна мотивація спрямована на підвищення рівня задоволення потреб працівника і дотримання стандартів у поведінні, а негативна – на інконгруентну поведінку особистості.

Отже, для підтримки трудового потенціалу працівників та ефективного ведення господарської діяльності необхідно розробити низку заходів, які будуть спрямовані на: розвиток персоналу підприємства; розробку системи оплати праці відповідно до реального внеску робітників у загальні результати; залучення й стимулювання інноваційної діяльності працівників; підвищення кваліфікації персоналу; створення умов для підвищення професійної компетентності працівників; розробку системи безперервного навчання персоналу; збільшення уповноважень працівників; використання моральних стимулів; розроблення та реалізацію цільових комплексних програм для сталого розвитку підприємства та ін.

Ефективне управління персоналом не можливе без використання методів мотивації праці працівників і способів впливу на їх трудову активність.

### **Література**

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Мушкін І.М. Нематеріальна мотивація продуктивності праці / І. Мушкін // Персонал. – 2009. – №4. – С. 44-49.
3. Сухарський В.С. Економічний словник-довідник / В.С. Сухарський. – Тернопіль: Навчальна книга-Богдан, 2002. – 328 с.