

УДК 658:012

Татарин Альбіна

Tatarin Albina

Науковий керівник: к.г.н., доцент Г. П. Баб'як

Тернопільський національний економічний університет

**МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

**MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL AT THE
ENTERPRISE**

На сьогоднішній день ефективна продуктивність будь-якого підприємства, є можливою завдяки приділенню уваги персоналу, що створює передумови для економічного зростання та конкурентоспроможності як окремого працівника, так і організації в цілому. Управління персоналом підприємств неможливе без розуміння сутності, змісту і ролі процесу мотивації та стимулювання. Тому що у кожного працівника крім визначених умов трудової діяльності на промисловому підприємстві існують свої особисті мотиви та стимули, що спонукають до повсякденного виконання поставлених перед ним завдань. Це зумовлює необхідність у вивченні цих понять, тобто проведенні всебічного дослідження потреб, мотивів і стимулів людини, що сприяє забезпеченню на цій основі ефективної мотивації і стимулювання персоналу.

Мотивація і стимулювання як методи управління працею є протилежними за напрямками: перший спрямований на зміну існуючого стану, другий – на його закріплення, проте вони доповнюють один одного.

Мотивація персоналу – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Вона спрямована на підвищення результативності праці окремого працівника та ефективність усього

виробництва. Мотивація забезпечує зростання кваліфікації кадрів, стабілізує роботу всього колективу підприємства. Також вона може мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки.

Існує три види мотивації – матеріальна, моральна, адміністративна. Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати робочої сили, виплат дивідендів на акції, отримання частки доходу від особистої власності. Моральна мотивація передбачає використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття необхідності, їхньої потрібності на підприємстві. Адміністративна мотивація ґрунтується на дисципліні праці, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного покарання (зауваження, догана, звільнення з роботи) і дисциплінарні заохочення.

Отже, мотивація – це діяльність 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.

У межах підприємства стимулом є будь-який фактор, який тією чи іншою мірою спонукає трудову поведінку працівників. Тому під стимулюванням слід розуміти прямий або непрямий примус до вчинення потрібної дії. Прямий примус – це найпримітивніше, класичне стимулювання, до якого належить застосування або загроза застосування безпосереднього фізичного впливу на людину. Непрямий примус – це застосування та обіцянка застосування різноманітної матеріальної винагороди за вчинення потрібної дії.

Отже, аналіз проведених досліджень дає змогу дійти висновків, що на протипагу поняттю «мотивація», «стимулювання» відноситься до більш зовнішнього впливу на працівника, різниця між якими полягає у віднесенні категорії «мотивація» до внутрішніх бажань щось зробити, а

«стимулювання» неможливо здійснювати без зовнішнього впливу. Проте між поняттями «мотивація» та «стимулювання» спільним є те, що кінцевою метою є досягнення певного результату, який може полягати в ефективному управлінні підприємством та підвищенні його інноваційної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Баксалова О.М. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві /О.М. Баксалова //ВісникХмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 194-197.
2. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія /В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Харків : ІНЖЕК, 2007. – 184 с.
3. Мазур Н.О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу / Н.О. Мазур //Формування ринкової економіки : зб. наук. праць Київського національного економічного університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Київ : КНЕУ. – 2005, Т. 2. – С. 173-182.