

УДК 331.101.

**Чорнописька Світлана**

**Chornopyska Svitlana**

*Західноукраїнський національний університет*

**ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ  
ГІРНИЧОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ  
FEATURES OF PERSONNEL MOTIVATION AT MINING  
ENTERPRISES**

В умовах трансформації української економіки проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки реалізація завдань економічного зростання можлива лише за умови створення потужної мотиваційної системи, здатної спонукати персонал до ефективної діяльності, бути вагомим фактором підвищення результативності праці, якості життя та розвитку особистості.

Побудова в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки викликає зростання ролі людського фактора в підвищенні ефективності виробництва [1]. Проте, формування нових організаційно-економічних відносин в сфері праці на рівні основної ланки господарства – виробничого підприємства – стримується системою мотивації, котра сформувалася ще за часів адміністративно-командної системи управління.

Для того, щоб створити ефективну систему мотивації варто розробити систему матеріального стимулювання. В економічній практиці використовується широкий спектр систем матеріального стимулювання. Однак, на гірничому підприємстві не менш важливо виконувати всі функції, властиві заробітній платі. Тому, спільно із системою гарантованої заробітної плати обов'язковим чином повинна використовуватися система додаткових матеріальних стимулів (грошових виплат за досягнення певних показників). В умовах гірничого підприємства вона формується у вигляді

премій, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Лише за умови комплексного використання різних систем стимулювання можливо ефективно мотивувати працівника до досягнення результатів, що необхідні підприємству [3].

У сучасних гірничо-промислових компаніях використання матеріального стимулювання повинне поєднуватися з методами нематеріального заохочення. Особливу увагу потрібно віддати нематеріальній мотивації, яка є першочерговим фактором стимулювання для досягнення стратегічних цілей. Вплив матеріальних та нематеріальних чинників повинен бути взаємопідсилюючим та взаємодоповнюючим.

В рамках стратегії управління персоналом, основний акцент в ПрАТ «Тернопільський кар'єр», як гірничому підприємстві, що належить до трійки лідерів України з видобування вапняку, зроблений на систему матеріального стимулювання: оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання сумлінної роботи, практикується стимулювання через призначення премій та їх позбавлення [2].

Правильна та ефективна мотивація трудової діяльності працівників підприємства є одним з основних завдань менеджменту організації. На підприємстві ПрАТ «Тернопільський кар'єр» існує система мотивації персоналу, при якій практикується поєднання економічних і неекономічних способів. В узагальненому вигляді система мотивації праці, яка існує на підприємстві, може бути представлена, як сукупність наступних блоків: матеріальне стимулювання, моральне заохочення і соціальні програми.

Таким чином, важливо наголосити на необхідності застосування сучасних способів підвищення мотивації. Робота керівника зі своїми підлеглими повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску кожного співробітника в діяльність і розвиток підприємства.

### **Перелік посилань:**

1. Бериславська Г.В. Крутій І.А. Мотивація управлінського персоналу в сучасних економічних умовах //Вісник Хмельницького національного університету, 2016. – 215 с.
2. Офіційний сайт ПрАТ «Тернопільський кар'єр» URL: <https://karyer.in.ua>
3. Ядранський Д.М. Мотивація праці на гірничому підприємстві. Кривий Ріг: КТУ, 2004. 159 с.