

**УДК 331.101.3**

**Галина Левчунь, к.е.н., доцент**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ**

Анотація. Аналізуються актуальні проблеми мотивації праці, пропонуються основні напрями підвищення мотивації персоналу до продуктивної праці.

*Ключові слова: мотивація праці, заробітна плата, працівник, чинники мотивації.*

**Halyna Levchun**

## **WAYS TO INCREASE WORK MOTIVATION**

Abstract. We analyzed the current problems of motivation, are the main directions for increasing motivation for productive work.

*Keywords: motivation, salary, employee, motivation factors.*

Проблеми мотивації праці набувають все більшої актуальності у зв'язку із загостренням невідповідності системи мотивації сучасним вимогам. Виникла необхідність розробки та реалізації цілеспрямованих управлінських впливів на мотивацію праці для поліпшення її стану та підвищення за рахунок цього продуктивності праці. У структурі чинників мотивації праці в сучасних умовах досить важливими для найманих працівників займають: гідний рівень зарплати, дотримання трудового законодавства, належні умови праці.

До групи чинників, що негативно впливають на трудову мотивацію, відносять: низький рівень зарплати відсутність можливості для професійного зростання, шкідливі умови праці, низький рівень медичного обслуговування. Для підвищення мотивації праці у рамках поширення колективно-договірної практики вагому роль відіграє система нематеріального стимулювання, елементами якої є: стимулювання через надання вільного часу, кар'єрне зростання; можливість підвищення кваліфікації; гнучкий графік роботи. Одним із ефективних напрямів мотивації найманих працівників є формування соціальних пакетів. Склад соціального пакета для окремих категорій працівників встановлюється колективним договором і є формою участі роботодавця у вирішенні житлових проблем, медичному забезпеченні, освіті найманих працівників.

Невисока питома вага заробітної плати в операційних витратах із реалізованої продукції свідчить про знецінення праці найманих працівників, що знижує мотивацію до трудової діяльності, є причиною бідності значної частини працівників. Вагомою причиною низького рівня зарплати є малий розмір мінімальної зарплати, який не відповідає вимогам Європейської соціальної хартії. Мінімальна зарплата ґрунтується на заниженому прожитковому мінімумі, який визначається складом споживчого кошика. Тому потрібно вдосконалити методологію формування та склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини. Законодавча, нормативно-правова база має забезпечити вдосконалення регуляторів щодо створення сприятливих, безпечних умов праці та гідної її оплати, зниження оподаткування фонду зарплати, встановлення економічно обґрунтованого розміру мінімальної зарплати.

Велике значення в сучасних умовах має стимулювання інноваційної діяльності працівників. Об'єднання працівників у групи дозволяє максимально використовувати їх творчий потенціал. Для досягнення ефективності праці персоналу можна використовувати індивідуалізацію програм мотивації, тобто систему заходів, націлених на стимулювання певних співробітників або груп співробітників, об'єднаних загальними цілями, здібностями, інтересами.