

УДК 621.326

Качечка О. – ст. гр. БМ-31

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Науковий керівник: к.е.н., доц. Галушак О.Я.

В сучасних соціально-економічних умовах зростає роль і значення людського фактору і тому неможливо не враховувати закономірностей людської поведінки і пов'язаної з цим мотивації. Проблема мотивування праці є одною із самих основних проблем, що стоять перед сучасним українським підприємством. Як правило, вітчизняні керівники розглядають систему мотивації як інструмент, що базується на персональних виплатах робітникам. На більшості підприємств система мотивації невід'ємна від системи нарахування фонду оплати праці. Але хотілося б відмітити, що мотивація - це внутрішні сили людини, тобто спонукання персоналу до ефективної діяльності для досягнення цілей організації. Мотивація працівників впливає на їх продуктивність: без мотивації до праці робітники виконують лише мінімальний об'єм функціональних обов'язків, що негативно позначається на якості продукції та послуг. Як було вище сказано, часто у свідомості керівників виникає аналогія терміну мотивація – певна сума коштів, які необхідно затрати на розробку і підтримання цієї системи. Відповідно до способу винагороди, розрізняють матеріальну, трудову, статусну і моральну мотиваційні підсистеми.

*Матеріальна* мотивація заснована на винагороді працівника через систему оплати праці. Вона включає в себе: заробітну плату, премії, бонуси, цінні папери, подарунки, проценти від прибутку, страхування, медичне обслуговування працівників, соціальні програми, пенсійні програми, кредити, матеріальна допомога. *Трудова* - орієнтована на досягнення високих трудових результатів. *Статусний підхід* виділяє орієнтацію працівника на підвищення свого посадового чи кваліфікаційного статусу. *Моральна* – членство в професійних клубах, гнучкий графік роботи, організація дозвілля, консультаційні служби, імідж компанії, корпоративна культура, стабільність. Необхідно пам'ятати, що мотивація кар'єри дуже важлива. Більшість кандидатів, що претендують на вакансію, в тому чи іншому контексті вказують про своє бажання до професійного росту. *Фахове і посадове зростання* – найважливіший мотив у діяльності більшості працівників. Відсутність можливості зростання часто призводить до зниження трудової активності працівників і погіршення діяльності підприємства.

Нематеріальна мотивація співробітників – важливий стимул для ефективної роботи, одна із ключових складових корпоративної культури. Формування і збереження штату кваліфікаційних співробітників – одна із стратегічних задач підприємства. Запрошуючи кандидатів на роботу їм пропонується вагомий соціальний пакет та програма нематеріальної мотивації, яка тісно пов'язана з матеріальним стимулюванням. Також велике значення мають моральні стимули до праці.

Отже, варто зазначити, що серед мотиваційних чинників із працею найбільшою мірою пов'язані пізнання та самореалізація. Рівень їх реалізованості забезпечує ефективність праці, орієнтує людину на успіх, вдосконалення професійних якостей.