

УДК 331.08

Мартович Зоряна

Martovich Zoryana

Науковий керівник: к.е.н. Бакуліна Н.М.

Тернопільський національний економічний університет

**СИСТЕМА ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ
SYSTEM OF LABOR MOTIVATION AT THE ENTERPRISE**

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки, важливішими є заходи, які забезпечують право людей на гідну працю, зростання якості життя працівників на базі росту ефективності вітчизняної економіки.

Система трудової мотивації може виглядати як трикомпонентна система, елементи якої групуються за ознаками мотивів і видами стимулювання [1]. Перший компонент системи – це сукупність мотивів, притаманних кожному працівнику (моральні, матеріальні, соціальні), та вплив, який здійснює система стимулювання праці. Другий компонент складається з того, що підприємство може потенційно дати працівникові – це безпосередньо система стимулювання праці. Третій компонент системи – це створена під впливом всіх факторів трудова діяльність працівника, яка пояснюється його трудовою активністю чи пасивністю.

У науковій літературі вчені окреслюють п'ять підходів до створення системи мотивації персоналу:

1. Адміністративно-технологічний. Був створений в США на початку ХХ ст. і більше не реалізовувався в ідеальному вигляді в жодній країні світу. Даний підхід формується на розподілі складної трудової діяльності на окремі операції, окреслені для кожної операції часу і заробітної плати.

2. Ресурсно-дефіцитний підхід, який поширений за стану планової економіки. Зниження цінності персоналу, фінансування соціальної сфери

за залишковим принципом, націленість на створення суспільних фондів споживання були головними причинами даного підходу.

3. Програмно-галузевий підхід. Він передбачає різнобічність систем мотивації залежно від галузевої приналежності підприємства.

4. Ментальний підхід формується в країнах, які відрізняються культурними традиціями від європейських і довгий час були ізольованими.

5. «Патріархальний» підхід подібний до ментального підходу. Відмінність між ними полягає у розставленні пріоритетів при використанні різних видів стимулів, які залежать від їх носіїв.

6. Організаційний підхід будується на передумові: тому, що індивідуальні переваги працівників різняться і часто непередбачувані, то для ефективного вирішення наявного завдання потрібна спроектована раціональним чином структура управління організацією.

7. Соціально-поведінковий підхід ґрунтується на теорії малих груп і полягає в створенні бригад, невеликих команд у складі трудового колективу.

8. Корпоративний підхід передбачає, що головними стимулами є приналежність до підприємства, визнання успіхів персоналу, можливість участі в прийнятті рішень, бажання до зростання відповідальності за виконувану роботу.

9. Антропоцентричний підхід, розвиток якого зумовлений зростанням інтелектуального та когнітивного елементів праці, що вимагають від працівників вдосконалення своїх здібностей не тільки на робочому місці, а й в межах всієї організації [1].

Мотивація є однією з головних функцій управління на підприємстві, оскільки досягнення провідної мети залежить від злагодженої роботи людей. Система мотивації персоналу на підприємстві повинна реалізовувати такі цілі: залучати і утримувати працівників, підвищувати ефективність праці та рівень трудової дисципліни. Однією з умов дієвості

мотиваційної системи на підприємстві є поінформованість працівників про елементи системи мотивації, показники і умови для отримання винагород.

Іншою умовою, за якої мотиваційна система буде дієвою, є її зрозумілість для працівників. Ще однією умовою, яка забезпечує високий рівень мотивації персоналу, є відповідність системи мотивації персоналу потребам, інтересам і характеристикам працівників. Лише задоволеність системою мотивації сприяє підвищенню ефективності, якості праці, трудової активності [2].

Вважаємо, для того щоб система мотивації була ефективною, вона повинна відповідати стратегії підприємства та стратегії управління персоналом, цілям підприємства. При стратегії росту стратегія управління персоналом повинна орієнтуватися на формування системи мотивації, справедливу винагороду, формування сприятливого психологічного клімату, підвищення кваліфікації та компетентності персоналу, сприяння кар'єрному росту працівників.

Список використаних джерел: 1) Бакуліна Н. М. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів /Н.М. Бакуліна //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль: Економічна думка. Випуск 21, 2016. – С. 114-119; 2) Білецька Г. С. Підходи до формування системи мотивації персоналу підприємств як одна з передумов підвищення їх конкуренто-спроможності / Г. С. Білецька // Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд». – 2014. – Т. 6, № 5. – С. 64-69.; 3) Лісогор Л. Роль мотивації праці у забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу працюючих / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. - 2016. - №5. - С. 23-31.