

Янчак С. О.

ВПЛИВ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємства можуть витратити чималі кошти на впровадження новітніх технологій за допомогою ретельного дослідження ринку, але якщо їх зусилля не будуть підкріплені розумінням ролі кожного співробітника в цьому процесі, очікувана продуктивність не буде досягнута. Наскільки швидко впроваджуються і ефективно використовуються інновації, багато в чому залежить від співробітників підприємства, їх готовності і здатності впливати на стратегічний розвиток підприємства. Це означає, що перехід підприємства на стратегічний шлях розвитку можливий, особливо після підвищення ролі мотивації співробітників.

На відміну від традиційних підходів до управління персоналом, керівники сучасних підприємств повинні створювати умови для професійного і творчого розвитку, застосовувати прогресивний підхід до мотивації.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до дії, визначають поведінку, форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення особистісних і організаційних цілей. Мотивація - це сума всіх мотивів, які впливають на поведінку людини.

Залежно від способів задоволення потреб розрізняють матеріальну і нематеріальну (трудову і статусну) мотивацію. За джерелами мотивів розрізняють зовнішні і внутрішні, а за спрямованістю на досягнення цілей суспільства виділяють позитивну мотивацію і негативну.

Залежно від виду задоволення потреб виділяють два основних види мотивації:

- матеріальне стимулювання (економічна мотивація);
- нематеріальне стимулювання (соціальне або моральне, організаційне).

Матеріальні і нематеріальні стимули повинні доповнювати і збагачувати один одного. При розробці програми мотивації співробітників необхідно враховувати всі особливості колективу і підприємства в цілому, час від часу переглядати внутрішню політику підприємства, прислухатися до думки підлеглих [1]. Система мотивації працівників повинна розвиватися не тільки на рівні підприємства, а й на державному і регіональному рівнях.

Система мотивації співробітників повинна бути прозорою і зрозумілою, щоб виключити відчуття несправедливості. Кожен співробітник повинен знати, що за якість роботи, ініціативу і нові ідеї, за творчий підхід до вирішення завдань він отримає адекватну винагороду у вигляді премій, а також визнання керівника та інших співробітників. Тому недотримання мотивуючого фактора в тій чи іншій сфері призводить до зниження продуктивності праці і якості продукції в кожній конкретній організації або на підприємстві.

Література:

1.Chobitok V., Chumak L., Demianenko T., Us Y. Forming Performance Assessment System of Risk Management in Railway Transport Companies // *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.3) (2018) 404-408. DOI: <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.3.19843>.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дем'яненко Т.І.