

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Галкова А.В.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В умовах ринку основним завданням є організація праці, яка б максимально стимулювала працівників до ефективної роботи. Задоволення системи потреб працівника повинно сприяти повнішому використанню трудового потенціалу індивідуума і підприємства. Мотивувальні впливи повинні бути ретельно продумані та співвіднесені з конкретною ситуацією й особистістю працівника [1]. Запроваджуючі систему мотивації, застосовують методи зовнішньої мотивації (стимули), завдання якої - розвинути внутрішню мотивацію працівника (мотиви). Мотивація - сукупність управлінських дій, спрямованих на спонукання себе та інших працівників для досягнення особистих цілей [2, с.15]. Система мотивування персоналу є основою успіху сучасної організації. Щоб досягти результатів, мотивація персоналу повинна упроваджуватись на усіх рівнях управління організацією із забезпеченням взаємодії. У структурі мотивації, з погляду окремих вчених, персоналу виділяють такі напрями: умови праці, ресурси, визнання, взаємовідносини, відповідальність [3]. Система мотивації не повинна бути нав'язаною співробітникам і має відповідати інтересам як працівників підприємства так і його менеджменту. В процесі формування системи матеріальних винагород закладаються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності персоналу. Важливе значення відіграє і нематеріальна мотивація, яка спрямована на підвищення лояльності співробітників. З погляду деяких вчених, заходи нематеріальної мотивації сприяють певному зниженню витрат фірми на компенсацію співробітникам їх трудовитрат [4]. Ці види мотивації комплексно застосовуються для підтримання ефектої взаємодії працівника та підприємства у досягненні спільних цілей. Удосконалення системи мотивації працівників має передбачувати наступні заходи: вивчення мотивів трудового поведіння; використання нових напрямків в оплаті праці з метою підвищення зацікавленості працівників; впровадження на підприємствах регламентації праці, що дозволяє оптимізувати витрати; інвестування у людський капітал [5].

### Література:

1. Гуцан О.М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / О.М. Гуцан // Бізнес Інформ.-2013.-№11.-С. 240-245.-Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2013\\_11\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_11_40)
2. Богиня Д. П. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики: наук. вид. / Д. П. Богиня, Л. І. Долгова, Г. Т. Куліков та ін. – К.: Ін-т екон. НАН України, 1997. – 182 с.
3. Ареф'єва О.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. №7(85). - С. 71-76.
4. Варданін І. Нові тенденції у мотивації персоналу/ І. Варданін // Управління персоналом. - 2005. - № 9. - С. 93-95.
5. Гуцан О. М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / О.М. Гуцан // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30.