

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Анотация. Визначено економічну сутність мотивації праці. Розглянуто основні форми мотивації працівників підприємницьких структур.*

*Аннотация. Определена экономическая сущность мотивации труда. Рассмотрены основные формы мотивации работников предпринимательских структур.*

*Annotation. The economic essence of motivation is defined. The basic forms of enterprise structures workers motivation are considered.*

*Ключові слова: мотивація праці, методи стимулювання, ефективність виробництва, трудові ресурси, форми мотивації.*

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їх життєвих потреб. Однією із складових праці є її мотивування на рівні агентів (учасників) трудових відносин. Мотивація праці відноситься до числа проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага [1].

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю у більш детальному розгляді основних форм та методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи, а отже, і підвищенню ефективності виробництва підприємства.

Питанням мотивації праці, поведінки людей в умовах постійних заохочень на робочих місцях було присвячено велику кількість наукових робіт іноземних та українських вчених: Т. Веблена, А. Маслоу, Л. Бреннано, А. Маршала, М. Туган-Барановського, С. Адамса, Ф. Герцберга, Ю. Зайцева, А. Колота, Л. Кривенко, В. Лагутіна, Т. Костишина, О. Кузьміна та ін. Вони вивчали основні проблеми створення єдиного науково обґрунтованого механізму, методів, способів мотивації праці персоналу, які б дали змогу зацікавити працівників виконувати роботу якісно, продуктивно та конкурентоспроможно. Але, на жаль, недостатньо уваги було зацентовано на методах організації праці, мотивації працівників залежно від їх власних бажань та вподобань [1].

У зв'язку з цим метою даного дослідження є визначення можливих способів мотивації праці робітників для підвищення ефективності виробництва на підприємстві.

Мотивація праці – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [2].

Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідома поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами [1].

До основних форм мотивації працівників підприємницьких структур відносяться такі [3]:

1) заробітна плата, що відповідає внескові працівника до результатів діяльності підприємства;

2) система матеріальних пільг працівникам;

3) нематеріальні пільги і привілеї (надання відпусток, додаткових відпусток та ін.);

4) заходи, що підвищують інтерес до праці, самостійність і відповідальність працівника, стимулюють підвищення його кваліфікації;

5) створення сприятливої соціальної атмосфери, усунення різних бар'єрів між рядовими працівниками й апаратом управління;

6) моральне заохочення працівників;

7) просування працівників у службовій діяльності.

Ці заходи мотивації праці підвищують віддачу трудових ресурсів підприємства, а отже, збільшують обсяги та якість виробництва на підприємстві.

Для підтримки мотивації праці необхідно: систематично перевіряти тривалість перебування кожного працівника на одній посаді і здійснювати необхідне переміщення; збагачувати зміст роботи й розширювати її рамки; здійснювати активне структурне планування праці та заробітної плати, а також застосовувати гнучкі форми організації праці; систематично розвивати організаційну діяльність, підвищувати роль навчання і творчого підходу; реалізовувати нові форми взаємодії керівників і підлеглих [3].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що мотиваційна політика на підприємстві займає одну з провідних ролей, що, у свою чергу, дає можливість підвищити ефективність, швидкість виробництва. Головне завдання власників підприємств – максимально зацікавити людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу, виходячи з потреб та вподобань кожного окремого учасника виробничого процесу.

*Наук. керівн. Мельник В. І.*

**Література:** 1. Бондаренко О. О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток / Бондаренко О. О. // Економіка та держава. – 2008. – № 4. – С. 65–66. 2. Байда О. Г. Мотивація праці як складова успіху організації / Байда О. Г. // Вісник Київський інститут бізнесу та технологій. – 2006. – № 1. – С. 55–57. 3. Гривківська О. В. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу / Гривківська О. В. // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 9. – С. 15–18.