

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Калініна Анна Сергіївна**  
**Науковий керівник: к.е.н., доц. Гнип Н.О.**  
**Харківський навчально-науковий інститут**  
**ДВНЗ «Університет банківської справи»**

Для задоволення життєвих потреб людини та необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця. Для позитивного результату діяльності людини застосовується система мотивації на підприємствах, яка повинна включати в себе сукупність заходів, які стимулюють працівника або трудовий колектив щодо досягнення цілей діяльності підприємства.

Закономірності дії мотивації і побудови методів та механізмів її реалізації відображені в працях економістів-класиків А. Маслоу, А. Врума, Д. Богині, О. Мельника, О. Баклана, та інших, але нажаль з розвитком суспільства ці методи вважають не зовсім дієвими, тому їх потрібно вдосконалювати [1].

Практичне значення полягає в розвитку науково-практичних основ мотивації та розробці методичних рекомендацій щодо вдосконалення системи мотивації персоналу. Розроблені рекомендації являють собою інтерес для підприємств, які зацікавлені в підвищенні ефективності праці (шляхом мотивації) персоналу.

Мотивація праці, як механізм представляє собою систему, яка узгоджує багатомовні потреби, інтереси, ціннісні орієнтації й настанови, мотиви і мотиваційну структуру поведінки [2].

В Україні на сучасному етапі її розвитку, проблема мотивації працівника як особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної системи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності.

Існуючі нинішні методи мотивації, які використовуються в Україні, не відповідають визначеним вимогам, а в більшості випадків і суперечать їм.

Низька ефективність системи мотивації в країні пов'язана, передусім, з тим, що заробітна плата втратила відтворювальну, стимулюючу та інші властиві їй функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника (3871 грн. у 2015 р.) в структурі доходів населення залишалася

критично низькою (середньомісячний розмір в Україні майже в 9 разів нижче, ніж в ЄС), що не може бути мотивуючим чинником до високопродуктивної праці.

Враховуючи те, що в Україні тривалий час використовувалась єдина мотиваційна модель «батога і пряника», яка залишалась стандартизованою і незмінною, а будь яке відхилення від стандартів вважалося порушенням існуючих нормативних законодавчих актів, в сучасних умовах господарювання необхідно сформувати новий механізм мотивації праці, який би враховував усі потреби працівника в процесі його трудової діяльності.

Удосконалення потреби мотивації стимулювання працівників на підприємствах може бути досягнуто за таких умов: поєднання системи управління розвитком персоналу, поширення інноваційної діяльності, поширення самомотивації серед працівників, впровадження системи мотиваційного моніторингу щодо коригування системи мотивації.

Відповідно, заходи щодо вдосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на підприємствах можна визначити за трьома напрямками: формування заробітної плати шляхом оплати вартості витраченої праці та оплати в результаті праці; мотивування саморозвитку персоналу; формування системи розвитку персоналу завдяки підвищенню кваліфікації та заохоченню раціоналізаторської діяльності [3].

Своєрідною особливістю сучасних систем стимулювання на заході є поширення заохочення та впровадження різних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм створюють преміальні фонди за освоєння й випуск нової продукції, але їхній розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі виробництва. В країнах з розвинутою ринковою економікою спостерігається стала тенденція до індивідуалізації заробітної плати на підставі оцінки конкретних заслуг працівника. Механізм індивідуальної заробітної плати включає як диференціацію умов найму, так і постійну оцінку досягнень безпосередньо в процесі трудової діяльності.

Сьогодні на підприємствах Україна, цікавим є те, що керівник, що взявся заохочувати робітників, хоче зробити це максимально економно. Прагнучі заощадити, компанії ідуть на хитрість, об'єднуючи програми мотивації персоналу з заходами щодо посилення командного духу.

Таким чином підприємствам України слід формувати культуру праці і систему цінностей, яка з часом може стати фундаментом для створення національної моделі управління. Враховуючи досвід інших країн, можна стверджувати, що теоретична основа для створення нового механізму існує, однак його слід удосконалити з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і прилаштувати до своєрідного трудового менталітету українців, економічної ситуації в країні.

Список використаних джерел:

1. Іляшенко А.Х. Історичний аспект формування мотивації праці / А.Х. Іляшенко // Економіка та держава. - 2007. - № 7. - С. 82-85.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства: [навч. посіб.] / О. О. Гетьман. - К.: Центр учбової літератури. - 2010. - 488 с.
3. Кінаш І. П. Пошук шляхів вдосконалення системи мотивації та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / І. П. Кінаш [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010\\_2\\_1/pdf/079-081.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_2_1/pdf/079-081.pdf)