

***Ізюмцева Н.В.***

доцент кафедри менеджмент та СГД  
ХННІ ДВНЗ «УБС»,

***Ольховський В.П.***

студент I курсу магістратури за  
спеціальністю 073 «Менеджмент»

## **ОСНОВНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Питання підвищення ефективності діяльності підприємства є особливо актуальним за нинішніх умов. Це питання можна розглядати з фінансових позицій, а можна з управлінських. Тобто підвищити ефективність діяльності підприємства можна за рахунок покращення роботи персоналу, для цього використовується як правильний відбір персоналу, його оцінка та навчання, управління діловою кар'єрою так і мотивація. Адже працівники – це головний елемент капіталовкладень підприємства, бо саме вони є ключовим фактором виробництва і займаються безпосереднім створенням матеріальних і нематеріальних благ.

Проблемі мотивації в наш час присвячено багато видань та публікацій, в тому числі і такими авторами, як: Уїтмор Дж., Колот А.М., Репецький М.М., Ейдельман Я., Белущенко Т., Проскура Є., Пятирікова Ж., Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф., а також такими відомими особистостями як: Маслоу А., Туган –Барановський М., Герцберг Ф., Мак – Грегор Д., Мак – Клеелланд Д. та багато інших вчених.

Для дослідження мотивації безпосередньо в контексті підвищення ефективності діяльності підприємства, спочатку розглянемо окремо поняття мотивації.

В різних наукових джерелах це поняття трактується по-своєму, але в усіх цих визначеннях є дещо спільне. На думку одних авторів, мотивація – це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху [1]. Інші автори, мотивацію розглядають як надію на успіх і боязнь невдачі [2]. Також існує ще інше визначення, під мотивацією праці розуміють усе те, що активізує діяльність людини [3].

Так наприклад, автор відомого підручника з менеджменту персоналу визначає мотивацію як процес спонукування себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [4]. Ще можна навести одне визначення, під мотивацією розуміють сили, що існують усередині чи

поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні визначених дій [5].

Одже, виходячи із приведених тлумачень поняття мотивації, та на основі власних міркувань, можна надати таке визначення: мотивація – це активізація діяльності людини, спонукання себе і інших до діяльності з метою досягнення особистих цілей та цілей організації, в основі яких лежить надія на успіх та які справляють вплив на поведінку людини. З цього поняття вже випливає, що мотивація пов'язана з досягненням окрім особистих цілей ще і цілей організації, тобто за допомогою впровадження ефективної системи мотивації можна підвищувати як ефективність використання трудових ресурсів, так поряд із цим і результативність діяльності організації в цілому.

Визначивши поняття мотивації, доцільно далі розглянути один з провідних підходів, що ґрунтується на забезпеченні постійного розвитку персоналу з метою отримання від кожного працівника повної віддачі в роботі, цей підхід має назву коучинг [6].

На сьогодні коучинг є найефективнішим інструментом підвищення ефективності праці персоналу та підвищення ефективності діяльності підприємства. Але цей підхід, що заснований на постійному розвитку персоналу, можна застосовувати за умов функціонування на підприємстві ефективного мотиваційного механізму.

Наявність в людині зацікавленості в своїй роботі, умотивованості, бажанні отримати наступний результат кращим, ніж попередній дає можливість, по-перше, мінімізувати витрати, пов'язані з контролем діяльності персоналу, по-друге отримати більш ефективні результати діяльності, в цьому і полягає визначення поняття мотивації як умови підвищення ефективності використання трудових ресурсів та діяльності підприємства в цілому.

Метою діяльності кожного підприємства є досягнення стратегічних цілей, будь-то збільшення прибутку або збільшення частки ринку або щось інше, а головною ціллю працівника є збільшення певних вигід, матеріальних або нематеріальних. Впровадивши систему зацікавленості працівника в своїй роботі можна як досягти поставлених підприємством цілей і покращити ефективність діяльності всього підприємства, так і досягти соціального ефекту.

Визначивши значну роль мотивації в забезпеченні ефективної роботи підприємства, можна привести перелік мотиваційних стимулів, які можуть бути використані підприємством для підвищення результативності праці працівників:

- виробити чіткі та прозорі критерії оцінки персоналу
- з'ясувати реальні потреби працівників
- підтримування ефективного зворотнього зв'язку

— створити диференційовану систему винагороди. У відділі продажу добре запроваджувати бонуси і виплату відсотків від угод. Для певної категорії працівників мотивацією є навчання (підвищення кваліфікації), для інших — оплата проїзду до місця роботи. Для керівного складу мотивуючим чинником є можливість придбання акцій на пільгових умовах.

— визнати заслуги підлеглого: персональна похвала, публічне визнання заслуг (на нараді, зборах), почесна грамота або видати наказ про заохочення працівника з внесенням запису до трудової книжки

- надати відгул
- поліпшити умови праці працівника
- видати премію, цінний подарунок, бажано від керівника підприємства
- надати (розширити) соціальний пакет
- перевести працівника у більш престижний підрозділ
- розширити повноваження працівника, дозволити йому брати участь у прийнятті рішень.

Цей перелік мотиваційних стимулів не є повним, адже кожне підприємство має певну специфіку роботи і воно повинно найголовніше з'ясувати потреби працівника, для забезпечення ефективності системи мотивації і по результатах роботи реалізувати ці потреби.

Список використаних джерел:

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч.посіб. – К.: КНЕУ, 1998. – 288 с.
2. Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации // Вопросы экономики . – 1995. - №1. – С. 15 -19.
3. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений: Учеб.пособие. – М.: Русская деловая лит., 1998. – 288с.
4. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: Навч.посіб. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2004. – 592с.
5. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основы менеджменту.: Підручник. – К.: Кондор, 2006–662 с.
6. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практич.пособие: Пер. с англ. – М.:Финансы и статистика 2000. -160с.