

Ольга Маєвська,
студентка 3 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **О.В. Задворна,**
ст. викладач (БДПУ)

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ПРОДУКТИВНОСТІ

Актуальність дослідження. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації працівників набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Це повинно виражатися в застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій продуктивності її роботи.

Мета дослідження. Дослідження та обробка мотиваційних регуляторів персоналу підприємства.

Об'єкт дослідження. Мотиваційні інструменти.

Методи дослідження. При виконанні цієї роботи були використані методи синтезу, аналізу, порівняння та опису.

Сутність дослідження. Ефективність виробничих та управлінських процесів формулюється заданими цілями та завданнями, а також моделями, за допомогою яких здійснюються ці плани. Сучасна філософія управління звертає увагу на те, що в основі впливу на людину лежить не примус, а мотиваційні інструменти, які функціонують з урахуванням психофізіологічних особливостей кожної людини.[2] Кожен працівник підприємства є особистістю, він живе працюючи, а працюючи – реалізує свій потенціал. Теорії мотивації базуються на ідеї задоволення внутрішніх спонукань, що мають назву «потреби». В свою чергу, потреби людина може задовольнити винагородою (мається на увазі те, що для людини несе цінність). Винагородами можуть бути грошові виплати, кар'єрний ріст, відчуття успіху при досягненні мети, похвала тощо. Існує багато стимулів, що спонукають людину працювати краще, але серед них немає загальних.

Стимулювання високих результатів, що в свою чергу, підвищує продуктивність праці, залежить від декількох факторів мотивації праці, а саме: втілення методу «батога та пряника», переваги лише заохочувальним стимулам, доступність (умови стимулювання мають бути демократичними та простими, зрозумілими для всіх ланок підприємства), поступовість (матеріальні стимули зазнають постійних змін у бік підвищення) [2].

З метою мотивації працівників потрібно розвивати систему планування їх службової кар'єри, що передбачає: виявлення потенціалу кожного працівника, визначення здібностей та потреби в їх розвитку, проведення заходів, що допоможуть розкрити здібності робітників,

Усі зусилля, спрямовані на підвищення продуктивності праці мають відбуватися за рахунок оптимізації кількості працівників, повної довіри до них та розширення їх самостійності, розвиток відповідальності персоналу.

Іншим напрямом мотивації праці як фактора підвищення праці є рівень заробітної плати. Прийнято вважати, що висока заробітна плата приваблює висококваліфікованих працівників, що дає змогу роботодавцям обрати на вакантне місце найкращих серед найкращих, а це призводить до підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Саме справедлива заробітна плата є стимулом до підвищення продуктивності праці. Вона визначається думкою працівника при зіставленні величини прибутку з його послугами. Також працівники часто порівнюють свій заробіток з колегами, в наслідок чого роботодавець намагається уникнути конфлікту, не допускаючи несправедливого ставлення до робітника.

Висновки. Ефективна організація системи мотивації працівників є важливим чинником прогресу і розвитку вітчизняних підприємств. Впровадження заходів щодо удосконалення системи мотивації працівників, яка б впливала на продуктивність праці, доцільно здійснювати у такій послідовності:

1. діагностика персоналу на предмет бажання змін;
2. діагностика керівників на предмет бажання змін;
3. комплексний аналіз ресурсів підприємства стосовно мотивації працівників;
4. обговорення результатів досліджень у колективі;
5. розробка нової системи мотивації працівників;
6. впровадження нової системи мотивації працівників на підприємстві.

Стимульованого рівня продуктивності праці можна досягти, використовуючи різні системи мотивації, що винагороджують за вищу якість трудової діяльності. Раціональне забезпечення мотивування працівників підприємств у змозі підвищити ефективність діяльності підприємств, що вимагає проведення подальших досліджень у цьому напрямку. [1].

ЛІТЕРАТУРА

1. С. Сардак «Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств»// Україна: аспекти праці. – 2009. – №7.
2. <https://studopedia su>

Юрій Мітусов,
студент 5 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **І. С. Ладунка,**
к. екон. н., доцент (БДПУ)

ОБГРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ЗРОСТАННЯ ПРИБУТКОВОСТІ БІЗНЕСУ

Актуальність дослідження. Реалізація економічної стратегії розвитку підприємства здебільшого визначається обсягом доходу, який отримується. Так, від його розміру залежать можливості підприємства щодо оплати праці і формування чисельності та складу робітників, податкова