

Колосова Н. О., магістрант гр. МЕН-17-1мд,

Мороз О. С., проф. – науковий керівник

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП*

Актуальність даної теми полягає у тому, що мотивація праці є невід'ємним та обов'язковим інструментом управління персоналом. Вона є одним з головних факторів, що визначає відносини між співробітниками і підприємством. Цій темі присвячено чимало наукових праць, набутий багаторічний досвід в практиці нашої країни та за кордоном. Проблеми мотивації праці персоналу на підприємстві вченими розглядаються вже не одне десятиріччя. Значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили такі вчені, як А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Г. Гілбрейт, А. Маслоу, Л. Портер, а також вітчизняні фахівці такі, як В. Воронкова, А. Беліченко, О. Богуцько, О. Попов, В. Шахов, М. Вольський, Г. Цехановецький, Т. Степанов та інші.

Мотивація – це процес спонукання, стимулювання себе чи інших (окремої людини чи групи людей) до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети чи мети організації [1]. Система мотивації узгоджує різноманітні інтереси найманих робітників та роботодавців. Тобто, мотивація сприяє утворенню спільності інтересів з метою ефективного функціонування підприємства в цілому. Система мотивації об'єднується в п'ять відносно самостійних елементів: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу в процесі управління і нематеріальне стимулювання.

Головні важелі мотивації – стимули та мотиви. Під стимулом розуміється матеріальна винагорода певної форми, наприклад заробітна плата. На відміну від стимулу, мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні цільові установи та інше.

До сучасних концепцій мотивації, які засновані на результатах психологічних досліджень, належать змістовні та процесуальні теорії. Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на внутрішніх спонуканнях, які змушують людину діяти саме так, а не інакше, визначають структуру потреб людини та виявляють серед них такі, що мають пріоритетне значення. Процесуальні теорії мотивації базуються на факторах поведінки людей з урахуванням їхнього сприйняття, пізнання та набутого досвіду [2].

Мотивація праці є вагомим фактором в управлінні персоналом підприємства.

Посилення мотивації, трудової активності, формування позитивного ставлення до праці є одним з головних завдань керівників і фахівців з управління персоналом. Комплексний зовнішній вплив на працівників з метою формування в них стійкої мотивації до праці можна визначити як процес мотивування.

Отже, мотивація – неперервний і циклічний процес, оскільки потреби завжди є, і людина прагне їх задовольнити. Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації персоналу. Система мотивації праці має бути гнучкою.

Література:

1. Управління персоналом. Конспект лекцій для бакалаврів ЗДІА спеціальності 6.050201 «Менеджменту організацій» / Укл.: В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов та ін. – Запоріжжя, 2007. – 161 с.

2. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://infopedia.su/15xef78.html>