

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ: ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ФОРМИ

*Токар І.І., асистент,*

*Левчук І.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні спонуки до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. Важливо також, щоб працівники домагалися досягнення цілей організації добровільно і творчо.

Проте, на практиці часто спостерігається картина невмілого застосування системи мотивації, і як результат висока плинність кадрів, низькі результати діяльності. Варто застосовувати не лише матеріальну мотивацію, а й моральну. Котра в деяких випадках є більш дієвою, та раціональною в порівнянні з грошовою винагородою за виконану роботу [1].

Мотивація виникає із незадоволення потреб і дій, що дають їй поштовхи, якщо вони успішні і задовольняють ці потреби. Деякі потреби, такі як їжа, задовольняються лише на деякий час. Інші потреби, такі як потреба в дружбі, можуть задовольнятися на тривалий час, але можуть залишатися незадоволеними інші потреби. Тому завжди важливо з'ясувати, які специфічні потреби дають поштовх виникненню мотивації у даної людини, у даний час [2].

Фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці. Висока роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства [1].

Матеріальна мотивація – це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників. Вона являє собою систему матеріальних стимулів праці, ціллю якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці.

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників.

По-перше, вищий рівень заробітної плати (проти середньоринкового її значення) сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу. У разі зниження плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його найм і навчання, спрямувавши вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції.

По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень.

Не менш важливе значення відіграє нематеріальна мотивація. Вона направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальним ми розуміємо такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо. Основний ефект який досягається за допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії [3].

Усі підприємства застосовують найрізноманітніші способи та методи стимулювання працівників. Проте, першочергову перевагу віддають матеріальній мотивації. Варто пам'ятати, що обираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволених працівників, котрі віддані своїй роботі [1].

### **Література:**

1. Коритко С. Формування системи мотивації праці на підприємстві / С. Коритко, Ю. Миронов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>. – Заголовок з екрану.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Грифін Р. Основи менеджменту: підручник / Наук. ред. В. Яцура, Д.Олесневич. – Львів: БаК, 2001. – 624 с.

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ**

*Токар І.І., асистент,  
Ткач І.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Основною особливістю управління персоналом при переході до ринку є зростаюча роль особистості працівника. У цих умовах мотивація трудової діяльності працівників фірми набуває більш важливе значення. Для того, щоб людина виконувала доручену йому роботу якісно і сумлінно, він повинен бути в цьому зацікавлений або, кажучи по-іншому, мотивований.

Ситуація, яка склалася в наш час, несе як великі можливості, так і великі загрози для кожної особистості, в плані стійкості її існування. В даний момент існує вкрай високий ступінь невизначеності в житті кожної людини.