

Полигач Ірина  
ст. гр. УПЕПм-22,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.г.н., доцент  
кафедри управління персоналом та регіональної  
економіки Ілляш І.Д.)

## ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Створити універсальну теорію мотивації, яка б задовольняла потреби майбутнього та сьогодишнього управління персоналом, майже неможливо і тому керівники вимушені розробляти власну систему мотивації та використовувати досвід конкурентоспроможних підприємств і враховувати відомі мотиваційні теорії. Врахування дійсних стосунків між працівниками і ситуаціями, що складаються в межах конкретного підприємства є обов'язковим елементом у створенні системи мотивації в організації. Віра в своїх працівників, в їхні можливості та здібності, увага керівництва до персоналу є одними із найголовніших мотиваційних чинників. Також важливу роль відіграють і вплив матеріально-грошових чинників на продуктивність праці працівників, особливо тих, котрі зайняті у виробничому процесі [2, с. 186].

Система мотивації має на меті забезпечувати підприємству підвищення ефективності його функціонування та спонукати співробітника до більш продуктивної праці. Зрівнялівка створює стереотипи і знижує стимули для людей підвищувати кваліфікацію і удосконалювати свою професійну майстерність, оскільки особа, яка відчула на собі тиск порівняння, не буде прагнути до підвищення та покращення своєї праці [3, с. 33].

Успіх діяльності людини значно залежить від мотивації. Чим вищим є рівень мотивації (чим більше факторів спонукають людину до діяльності та чим більша їх сила), тим більше зусиль людина прикладе для досягнення успіху. Високомотивовані працівники більше працюють, і, відповідно, досягають кращих результатів. При управлінні мотивацією на підприємствах необхідно враховувати, що люди з більшим ступенем мотивації працюють продуктивніше не залежно від рівня їх здібностей чи навичок [4, с. 55].

Мотивація проявляється не лише в поведінці, а й описується такими характеристиками як наполегливість, старанність, зусилля, спрямованість, сумлінність. Найдієвішою складовою системи мотивації є матеріальне заохочення. До методів матеріального заохочення можна віднести: доплати, премії, відпочинок за рахунок підприємства, участь у прибутках підприємства[1, с. 103].

Керівникам потрібно приділяти увагу мотивуванню працівників, використовувати у своїй діяльності досвід як вітчизняних, так і іноземних підприємств. Розглядати кожного співробітника не лише як трудовий ресурс, а як і окрему особистість, яка має свої потреби та цінності та яка повинна розуміти свою цінність для конкретного підприємства, відчувати свою необхідність для нього.

Отже, мотивування людей за рахунок методів матеріального стимулювання є одними із найважливіших елементів впливу на співробітників, яке також здатне підвищити, відповідно, їх трудову активність, сприяти досягненню високих результатів діяльності окремого індивіда та колективу в цілому.

### *Література:*

1. Базалійська Н. П. *Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах* / Н. П. Базалійська, М. П. Казановська // *Інноваційна економіка*. – 2013. – № 5. – С. 103–105.
2. Гербут М. В. *Формування мотивації трудової діяльності працівників підприємства [Електронний ресурс]* / М. В. Гербут. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9702/1/33.pdf>
3. Данюк В. *Мотивування як чинник активізації трудової поведінки* / В. Данюк, О. Чернушкіна // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – №4. – С. 32-36.
4. Мельник Л. Г. *Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду* / Л. Г. Мельник, О. М. Волкова, Н. М. Гайтина, М. В. Рибалка // *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*. — 2012. — №4. — С. 55-63.