

Ткачук (Бордун) Ірина

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж.Л.)

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У сьогоднішніх нестабільних умовах функціонування підприємств система забезпечення їх розвитку набуває таких рис, як необхідність та надійність ефективної роботи персоналу. Управління персоналом підприємств неможливе без розуміння сутності, змісту та ролі процесу мотивації. Це зумовлює необхідність у його вивченні, тобто проведенні всебічного дослідження потреб, мотивів та стимулів людини, уточненні класифікацій цих категорій, що сприяє правильному розумінню категорійного апарату і забезпеченню на цій основі ефективної мотивації працівників.

Проблему здійснення мотиваційної діяльності на підприємствах розглядали у своїх роботах такі вчені-економісти, як А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, А. Колот та інші.

У системі управління персоналом підприємства важлива роль належить мотивації персоналу. Мотивація спрямована на підвищення результативності праці окремого працівника та ефективність усього виробництва. Вона забезпечує зростання кваліфікації кадрів, стабілізує роботу всього колективу підприємства.

Для формування належного ставлення до праці потрібно створити такі умови, за яких працівник сприймав би свою працю як свідому діяльність, необхідну для нормального матеріального забезпечення себе, як джерело самовдосконалення, основу професійного та службового зростання.

Загальновідомо, що існує три види мотивації – матеріальна, моральна, адміністративна. Тому необхідностворювати і вдосконалювати матеріальні, моральні та адміністративні стимули до праці [1].

Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати

робочої сили, виплат дивідендів на акції, отримання частки доходу відособистої власності (на житло, землю тощо). Цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій. Так, у разі допущення браку відраховується частина зарплати.

Моральна мотивація реалізується за використання системи оцінювання заслуг, згідно з якою для кожного фактора, що оцінюється, складається шкала оцінок працівників у балах. До оцінки заслуг належать такі показники, як відданість фірмі, готовність до співробітництва, що прирівнюється до фактора кваліфікації. Через певний комплекс заходів у працівників великих компаній виховується почуття гордості за свою фірмутощо.

Адміністративна мотивація спирається на дисципліну праці, відповідальність працівника. Існують різні форми дисциплінарного покарання (зауваження, догана, штраф, звільнення з роботи) і дисциплінарного заохочення[4].

Роль керівника полягає у тому, щоб викликати зацікавленість у персоналу на своїх робочих місцях. Процес мотивації складається з декількох етапів.

Перший етап – розроблення і впровадження методики матеріального і морального стимулювання. Залежно від можливостей підприємства необхідно передбачити досить високий рівень надбавок і премій для того, щоб продемонструвати реальну зацікавленість керівника підтримати прагнення до якісної роботи.

При оплаті праці варто використовувати такі залежності:

- між засобами на оплату праці і результатом економічних цілей підприємства;

- між якістю, результативністю праці кожного працівника та заробітною платою;

- між рівнем заробітної плати і можливістю задоволення основних потреб працівників (забезпечення так званого соціального мінімуму);

- між результатами праці працівників та їх економічним і моральним суспільним визнанням.

Ефективними факторами мотивації є: виховання особистості, самоповаги працівників; формування системи лідерства і визнання лідерів; здійснення принципів командної роботи; довіра і делегування повноважень; оцінка якості роботи працівників з боку керівництва.

Особливу увагу під час проєктування системи мотивування необхідно приділяти процесам, що впливають на конкурентоспроможність продукції. Це передбачає розробку другого етапу – системи мотивування працівників у напрямі творчої діяльності.

На другому етапі пропонують покращення системи мотивування працівників, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Третій етап характеризується створенням загальної системи мотивації, що базується на підготовленій філософії якості й передбачає глибокі зміни у розумінні якості праці. Мова йде про формування цінностей і установок персоналу на більш динамічно оновлення всіх аспектів діяльності для завоювання передових позицій у конкурентній боротьбі. Доцільним також є моніторинг, який передбачає аналіз наявної системи мотивації, аналіз якісного складу працівників, мотиваційної сфери персоналу та оцінку необхідності зміни системи мотивації.

Мотивація праці має вирішальне значення для ефективного управління та лідерства. Організаційна продуктивність знижується, коли працівники не мотивовані до виконання цілей організації. Саме тому мотивація є дуже важливою для організації, адже її переваги дають можливість як працівникам, так і бізнесу отримати якісні та бажані результати за невеликий проміжок часу.

Отже, мотивація в системі розвитку підприємства має стратегічне значення для самого підприємств. Розуміння, формування і задоволення потреб персоналу є основою створення механізму розвитку, а, тому вирішальним кроком до досягнення мети діяльності підприємства. Запровадження ефективного мотивації

сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізуватися на світовому рівні.

Використані джерела

1. Бордун І.В. Роль мотиваційного механізму в стратегії управління підприємством. *Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі*: матеріали доповідей IV Міжнародної наук.-практ. конф. Студентів та молодих вчених, м. Тернопіль, 7 листопада 2019 р. 2019. С. 28-31.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник: Київ: КНЕУ, 2009. 337 с.
3. Кольбашенко Д. А. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2014. № 2. С. 237–244.
4. Крисько Ж., Бордун І. Оцінювання мотиваторів та демотиваторів діяльності працівників підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал*. Випуск №23. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 99-103.
5. Менеджмент: навч. посіб. / М.М. Шкільняк, О.Ф. Овсянюк- Бердадіна, Ж.Л. Крисько, І.О. Демків. Тернопіль: Крок. 2017. 252 с.

Трач Олександр

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Демків І.О.)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАСАДАХ

Розвиток медицини є одним з основних показників сталого розвитку країни. Інші сфери діяльності не можуть повноцінно розвиватися, якщо система охорони здоров'я знаходиться на низькому рівні. Без ефективної боротьби з епідеміями і захисту населення від хвороб люди не зможуть бути особливо зацікавленими в другорядних потребах, якщо на першому місці стоятиме потреба у збереженні здоров'я.

З огляду на означені особливості та проблеми в системі формування сучасної медичної сфери та управління закладами