

3. Беспалов М. Теоретические подходы к формированию и оптимизации финансовой структуры капитала компании. Финансы: планирование, управление, контроль. – 2010. – №3. – С. 24-30.

4. Turchyn L.Y. System for web resources content structuring and recognizing with the machine learning elements / Dyvak M. P., Kovbasisty A. V., Melnyk A. M., Martsenyuk Y. O. *Науковий журнал «Радіоелектроніка, інформатика, управління» Запорізький національний технічний університет*. Запоріжжя, № 3(46) 2018. С.128-134

Липовецька Христина

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва і торгівлі ЗУНУ Крисоватий І.А.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Важливим фактором підвищення ефективності та розвитку господарської діяльності будь-якого підприємства в умовах конкурентного середовища ринку є система управління його персоналом на основі мотивації, яка ґрунтується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом організації, основою його прибутків, конкурентоздатності та розвитку.

Розробка мотиваційної системи на підприємстві передбачає формування механізму заохочення працівників до кращого виконання своїх обов'язків, шляхом використання різних засобів активізації персоналу. Мотиваційний механізм буде функціонувати ефективно, коли він буде реалізований в межах діючої матеріальної та нематеріальної системи стимулювання, а також повністю відповідати стратегії розвитку організації.

Мотиваційний механізм підприємства розробляється з урахуванням цілей окремих працівників, однак втілюється в життя через спільну загальну мету підприємства, враховуючи як очікування власників, так і потреби працівників. При створенні ефективного мотиваційного механізму на підприємстві необхідно дослідити вплив на персонал елементів зовнішнього та внутрішнього середовища, це

необхідно для виявлення потенціалу, кваліфікації, чисельності, організації управління, фінансів, обліку та внутрішніх можливостей діяльності підприємства. Для підвищення мотиваційного стимулювання працівників та як наслідок покращення результатів діяльності підприємства керівникам доцільно враховувати наступне:

- 1) сформулювати та конкретизувати цілі, мету та завдання для працівників з метою досягнення високих (встановлених) показників;
- 2) обрати систему мотивації праці;
- 3) розробити методичну та нормативну базу;
- 3) удосконалити організаційну структуру управління колективом;
- 4) класифікувати види робіт;
- 5) вивчати й обговорювати в колективі систему мотивації праці [2].

Механізм мотивації персоналу буде ефективно функціонувати лише за умови індивідуалізації його елементів, забезпечення відповідності винагороди працівника його внеску у зростання продуктивності виробництва. Для того, щоб працівники ефективно виконували поставлені перед ними завдання, необхідно сформулювати правильну систему взаємовідносин між керівником та підлеглим йому персоналом.

В сучасних умовах керівникам необхідно приділяти увагу чинникам нематеріальної мотивації, від яких залежить продуктивність праці працівників, результативність виробництва та конкурентоспроможність підприємства. Успішна реалізація стратегічних цілей підприємств безпосередньо залежить від здатності персоналу до продуктивної, якісної та творчої діяльності, здобуття нових знань та вироблення навичок, генерування та запровадження нових ідей, що у сукупності дає позитивний результат.

Нематеріальна мотивація персоналу, перш за все, викликана забезпечити відданість працівників компанії, сформулювати сприятливі внутрішньо-організаційні відносини. За допомогою нематеріальної

мотивації компанія проявляє увагу до особистих потреб персоналу. Сюди входить кар'єрне просування, надання соціальних послуг (медична страховка, відпочинок, харчування), стимулювання працівників наданням вільного часу, залучення працівників до управлінських процесів, корпоративні заходи, навчання за рахунок компанії, зворотній зв'язок керівника з підлеглим, дружні відносини в компанії.

Проте, матеріальні та нематеріальні методи мотивації праці тісно взаємопов'язані, тому для досягнення максимальної ефективності праці доцільно їх комбінувати. Також треба враховувати індивідуальність кожного працівника та його власні потреби, тому основним завданням керівництва підприємства є виявлення цих потреб та робота із ними.

Серед матеріальних стимулів праці провідне місце посідає саме заробітна плата, що являє собою винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Таким чином, ефективно розроблений механізм мотивації персоналу, що складається з матеріальної та нематеріальної складових, дозволить отримати максимальну віддачу від використання наявних трудових ресурсів, що в свою чергу підвищить загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства.

Використані джерела

1. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 №108/95-Вр. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Наумко Ю.С. Основні принципи мотивації праці і їх вплив на діяльність підприємства. Глобальні і національні проблеми економіки. м. Миколаїв, 2016. №11. С. 641-644.