

1. Драган О.І. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти: монографія. Київ: ДАКККіМ, 2015. 160 с.

2. Костусев О. О. Бізнес та формування конкурентного середовища під час формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. Київ, 2010. № 6 (37). С. 80–85.

3. Багрова І. В. Складові та фактори конкурентоспроможності. Вісник економічної науки України, 2010. № 1. С. 11–16

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Дергачов П.О.

Науковий керівник – Кондратенко Н.О., д-р екон. наук, професор

Здійснювані соціально-економічні перетворення в нашій державі, спрямованні на формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Пріоритетними, в даному напрямку, можна назвати заходи спрямованні на забезпечення права людини на гідну працю, підвищення якості життя працівників на основі росту ефективності вітчизняної економіки.

Для реалізації вказаних заходів в області управління персоналом, необхідно забезпечити посилення мотивації трудової діяльності на основі формування і розвитку системи стимулів, що спонукають сучасного працівника до ефективної, високопродуктивної праці. Від ефективності діючої системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, багато в чому залежить трудова, соціальна і творча активність кожного працівника, що у кінцевому результаті впливатиме на ефективність всієї виробничо-господарської діяльності підприємства.

Стимулювання (стимул) – це засіб, за допомогою якого здійснюється мотивація. Стимул виконує роль важеля впливу або носія «роздатування», що викликає дію певних мотивів [1].

Стимулом можуть бути окремі предмети, дії інших людей, обіцянки, носії зобов'язань і можливостей та багато іншого, що може бути запропоновано людині як компенсація за її дії або за те, що вона бажала б одержати в результаті певних дій.

Стимулювання принципово відрізняється від мотивації. Суть цієї відмінності полягає в тому, що під час стимулюючого процесу використовуються різноманітні засоби й методи, які впливають на поведінку і ставлення працівника до своєї діяльності, активізуючи до дії позитивні його функціональні та якісні властивості.

Мотивацію, слід розглядати на індивідуальному рівні кожного окремого працівника, котрий має свої власні мотиви до трудової діяльності [2].

Стимулювання – це більш загальний термін, що використовується загалом до усього трудового колективу, може мати різні форми та

методи застосування. Система стимулювання працівників приносить результати на рівні підприємства.

Проте, незважаючи на визначену різницю, у двох поняттях є очевидним те, що і мотивація, і стимулювання мають спільну мету – підвищення результатів та продуктивності праці як окремого працівника, так і підприємства в цілому.

Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Сьогодні для більшості підприємств і організацій величезну роль відіграє формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку а також збереження параметрів виробничих процесів у швидко змінюваних умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Для ефективного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством різні групи методів. Використання винятково матеріальних мотивацій не дозволяє мобілізувати творчу активність персоналу на досягнення цілей організації. Для досягнення максимальної ефективності необхідне застосування нематеріальної мотивації.

Система стимулювання та мотивації праці повинна враховувати розбіжності в інтересах роботодавця і працівника та їхні спільні цілі, підштовхувати персонал до більш ефективної трудової діяльності та підвищувати успішність діяльності підприємства в цілому.

Побудова ефективної системи стимулювання праці передбачає створення конкурентоспроможної системи винагород працівникам, які забезпечують отримання додаткового прибутку або є основною рушійною силою в колективні. Адекватна оцінка процесу мотивації на підприємстві та вміле управління ним є ключовим аспектом забезпечення економічних інтересів працівників підприємств всіх галузей національного господарства.

1. Сардак, С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 6. – С.45-51.

2. Вернадський А. А. Механізм мотивації персоналу / А.А. Вернадський. – К., 2000. – 410с.