

продуктивність праці. Отримані результати потребують глибокого аналізу, як внутрішніх проблем в організації, так і змін, що відбуваються у макросередовищі. Це обумовлює необхідність вивчення та подальшого удосконалення механізмів підвищення продуктивності праці та методів оцінки.

Література: 1. Андреева Т. Є. Здійснення оцінки ефективності праці персоналу в банківській сфері / Т. Є. Андреева, О. П. Бутенко, Є. В. Гненна. // Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – № 2. – с. 5 – 13. 2. Аткинсон Д. Теория трудовой мотивации. / Д. Аткинсон. М. : Астрель, 2004. – 288 с. 3. Оцінка величини досягнутого рівня якості праці як загального показника організації і культури трудового процесу Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу. Монографія – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 332 с.

ВПЛИВ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Касіч І.О.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник к.е.н. доцент І.М.Гончаренко

Продуктивність діяльності підприємства залежить від ступеню та інтенсивності використання його основних ресурсів: фізичного, трудового та фінансового капіталів. Ступінь інтенсивності використання матеріальних, фінансових ресурсів визначає саме трудовий фактор, для чого необхідно створення ефективної системи стимуляції і мотивації праці. Саме мотивація, яка м'яко спонукає працівників до активної трудової діяльності, забезпечує постійне підвищення продуктивності діяльності підприємства та зміцнення своїх позицій на ринку.

З точки зору менеджменту та управління мотивація – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності підприємства. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і досягнення цілей. Коли людина мотивована, її задоволення від праці призводить до якісного результату.

Механізм мотивації праці включає комплекс економічних стимулів та засобів соціального і морально–психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці або підсилюють їх. Розумно розроблена система мотивації має тісний зв'язок з продуктивністю діяльності підприємства.

Продуктивність – ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі – в процесі виробництва різних товарів і надання послуг. У широкому розумінні зростання ефективності праці полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці та безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства – забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, спрямованого на збільшення реального ВВП загалом і на душу населення. Тобто ефективність праці підприємства знаходиться в прямій залежності від ефективності праці кожного працівника і всього персоналу підприємства в цілому.

Існують різні показники для оцінки продуктивності діяльності підприємства та різні підходи мотивації персоналу з метою підвищення рівня цих показників.

Мотивація може бути матеріального та нематеріального характеру. Серед матеріальних методів мотивування найбільш високу рейтингові позиції поділяють матеріальні методи мотивації через регулювання питань, пов'язаних з оплатою праці. Серед нематеріальних способів лідируючі позиції займають корпоративні свята та кар'єрне зростання.

Продуктивність діяльності підприємства зазвичай визначається розраховується через показники виробітку і трудомісткості. Між показниками та продуктивністю існує така взаємодія: чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Саме ці показники дають змогу зрозуміти, що впроваджена система мотивації дає позитивні зміни в продуктивності діяльності підприємства. Якщо значення показників не дало задовільного результату необхідно проаналізувати використану систему мотивацій та замінити на інші методи мотивування. Можливо підприємство використовувало не вірні способи, які не діють на працівників.

Таким чином, можна зробити висновок, що результат діяльності підприємства залежить від людей, які працюють на цей результат. Ефективна система мотивації передбачає використання не тільки справедливої оплати праці, але і забезпечення умов реалізації професійних здібностей працівника і його розвитку. Успішний менеджер повинен пам'ятати головне правило: «Добре вмотивований підлеглий – гарні показники продуктивності діяльності всього підприємства!».

Література: 1. Шаульська Л. В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л. В. Шаульська, Н.В. Романов // Вісник Технологічного університету. Поділля. – 2003. – №4. – Ч.1. Т.2. – С. 203–207. 2. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: Наукове видання. / В. Г. Щербак – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 220 с.

РОЗВИТОК МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Бринза А.І.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник д.е.н., проф. Щербак В.Г.

У Законі України "Про підприємництво" підприємницьку діяльність визначено як самостійну, ініціативну, систематичну, на власний ризик діяльність з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг і зайняття торгівлею з метою отримання прибутку.

Найбільш точне визначення мотивації трудової діяльності дають Осовська Г. В. та Крушельницька О. В.: «Мотивація – це процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють зацікавити її до активної сумлінної праці; це процес усвідомленого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексом впливу зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів».

Мотивація трудової діяльності може бути дієвою за умови застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів. Вони залишаються важливим чинником, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності на підприємстві, зокрема на малому та середньому.

На підприємствах в процесі управління, має діяти такий мотиваційний механізм, який дозволить співробітнику:

по–перше, отримати можливість кар'єрного зростання;

по–друге, формувати відчуття власної значущості у діяльності всього підприємства та адекватно оцінювати свої можливості;