

Можайкіна Н. В.

канд. екон. наук, доц.,

доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки

ORCID: 0000-0003-4433-6879;

Баржина А. В.

асистент кафедри управління проектами в міському

господарстві і будівництві

Харківський національний університет міського

господарства імені О.М.Бекетова

м. Харків, Україна

ORCID: 009-0009-5829-6223

### МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОВУДОВИ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Організація є складним механізмом, і основою її життєдіяльності є механізм стимулювання, який є одним із факторів підвищення конкурентоспроможності компанії. Успішність організації та досягнення її цілей визначаються виконанням планів у процесі діяльності усіх членів організації. Саме тому мотивація праці є одним з вирішальних факторів ефективності та успішності підприємства. З одного боку, мотивація є однією з провідних і специфічних функцій менеджменту, а з іншого боку, вона органічно входить у весь процес управління від постановки цілей, етапу прийняття рішень до кінцевих результатів і є основним засобом управління та мобілізації існуючих людських можливостей.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що добре працююча і злагоджена команда – запорука успіху кожного підприємства і мотивація виступає одним з головних факторів, який впливає на ефективність роботи команди. Коли мова йде про мотивуючі фактори в ринковій економіці, слід зазначити, що традиційно більшість людей керуються роботою через необхідність задоволення матеріальних потреб. Але в другій половині ХХ століття відбуваються зміни мотивації. Це пояснюється принаймні трьома факторами: по-перше, покращення добробуту забезпечило високий рівень життя для значної частини населення розвинутих країн, а прагнення до самовдосконалення все більше домінує в системі цінностей людей; по-друге, розвиток нових форм виробництва вимагає засвоєння все більшої кількості інформації, внаслідок чого виникає необхідність постійного підвищення рівня освіти та накопичення нових знань, поступового перетворення цього процесу в мету діяльності; по-третє, в наш час здатність оволодівати інформацією та тиражувати нові знання стає такою ж важливою умовою участі людини в основних соціальних групах, як володіння матеріальними цінностями в минулому.

Мотивована людина знає, заради чого вона працює, тому і робить все охочіше. Вплив мотивації на поведінку людини залежить від різноманітних факторів, має суто індивідуальний характер і змінюється під впливом мотивів та зворотного зв'язку від діяльності людини. Головне в мотивації те, що вона нерозривно пов'язана з потребами людини. Мотивація робить поведінку людини цілеспрямованою. Серед основних функцій мотивації слід виділити наступні: спонукання до дії; спрямування діяльності; контроль і підтримання поведінки [1, с.173]. Мотивація персоналу ефективно проявляється в наступних компонентах: 1) пряма мотивація працівника (заробітна плата, премії, соціальний пакет, умови праці, житло, безкоштовний проїзд і харчування); 2) непряма мотивація працівників (імідж і престиж організації, рівень управління, відносини в колективі, можливість професійного зростання). Характерна риса сучасних систем стимулювання у розвинутих країнах – поширене використання заохочувальних доплат за інновації. Прикладами використання таких систем заохочення є всесвітньо відомі компанії: Siemens, Fiat та ін. Перевага оплати розумової праці, порівняно з фізичною (різниця становить: ФРН – 20%, Італії та Данії – 22%, Люксембурзі – 44%, Франції та Бельгії – 61%). Індивідуалізація заробітної плати, виходить з оцінювання конкретних нагород працівника [1, с.176]. Крім того, використовуються нетрадиційні методи матеріального стимулювання трудового потенціалу: участь найманих працівників у прибутку підприємства, безкоштовна передача акцій або знижки при їх продажу, накопичення коштів на спеціальних рахунках (премії та бонуси становлять 18-20% середньомісячної заробітної плати трудового потенціалу, у США кількість внутрішніх акціонерів перевищує 2 млн. осіб, у Франції створено індивідуальні ощадні фонди за рахунок власних коштів працівників та відрахувань підприємств, за рахунок яких працівникам продають на пільговій основі акції, встановлюють доплати до пенсії [1, с. 177].

Отже, мотивація відіграє найважливішу роль в організаційній структурі підприємства. Освоївши сучасні моделі мотивації, менеджери зможуть значно розширити свої можливості щодо залучення сучасних здібних працівників до виконання завдань, спрямованих на досягнення цілей організації.

Список використаних джерел

1. Мазур Н.О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу /Формування ринкової економіки : зб. наук. праць Київського національного економічного університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Київ : КНЕУ. 2005, Т. 2. С. 173-182.