

3. Бланк І.О. Фінансовий менеджмент [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / І.О. Бланк ; М-во освіти і науки України . – К. : Ельга, 2008 . – 724 с.

4. Качалов И. Три ключевых параметра развития кризисов компании [Электронный ресурс] / И. Качалов. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_16/article_300/

5. Солотва В. Сутність платоспроможності підприємства / В.Солотва // Фінанси України. – 2010. – № 1. – С. 116-120.

6. Чимириш С. В. Дослідження підходів до управління фінансами підприємства в умовах кризи / С. В. Чимириш // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. праць з проблем торгівлі і громад. харчування. – 1998. - Вип. 29 : присвяч. 90-річчю ДонНУЕТ. – 2010. – С. 506-512.

7. Шеремет О.О. Фінансовий аналіз: Навчальний посібник. – К., 2009. – 196 с.

Павлій М.В., Трохимчук Т.М.

студенти,

Буковинський державний фінансово-економічний університет

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ РУШІЙ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Господарська діяльність сучасного підприємства значною мірою залежить від мотивації його персоналу, оскільки для ефективного розв'язання господарських завдань необхідні знання, професійна компетентність, творчість і новаторські здібності працівників. Енергія, творчі здібності працівника мають бути спрямовані на досягнення цілей та результатів господарської діяльності підприємства. Мета керівництва – успіх на ринку і, відповідно, одержання прибутку. Мета персоналу – одержання матеріальної винагороди і задоволення від роботи. У знаходженні компромісу між очікуваннями персоналу та його керівництва і є суть стимулювання персоналу.

Дослідженням стимулюванням праці найманих працівників займались О.І. Андрусь, І.В. Кащенко, І.О. Криворотько, Ю.О. Нікітін, Л.М. Потьомкін. Дані автори в своїх роботах подали здебільшого суб'єктивні оцінки та рекомендації щодо мотивації персоналу.

Одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання є пошук ефективних способів управління працею для того, щоб забезпечити продуктивність роботи персоналу. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці.

Поняття «мотив» у теорії мотивації займає провідне місце. Деякі науковці стверджують, що мотив – це усвідомлена потреба людини будь-чому, інші ж зауважують, що це не усвідомлене прагнення до задоволення потреби.

Система мотиваційних чинників – потреб, мотивів та стимулів визначає умови продуктивної професійної діяльності працівників. Виділяють зовнішні, внутрішні та соціальні чинники мотивації.

В свою чергу до зовнішніх чинників мотивації відносять: професійну компетенцію, кваліфікацію, стабільність робочого місця, вигідні контрактні умови, перспектива кар'єрного зростання, рівень та умови оплати праці, частку участі в управлінні підприємством (величина пакету акцій), величину доходів акцій.

Внутрішні чинники мотивації включають в себе: творчий характер праці, оцінка колег, творча участь у розвитку виробництва, самореалізація, рівень відповідальності, вміння працювати в команді, рівень корпоративної культури, комунікативність.

Соціальні чинники утворюють: соціальні гарантії, пенсійне забезпечення, оплата тимчасової непрацездатності, оплата безробіття, зниження професійних ризиків, оплачувана відпустка, вихідна допомога, преміювання, оздоровлення тощо [1, с. 119-121].

Для того щоб підприємство нормально функціонувало, керівництво повинно розробити прозору систему мотивації праці для ефективного управління персоналом, яка має включати в себе такі складові:

- 1) чіткий перелік форм матеріального стимулювання;
- 2) можливість всіх працівників отримати матеріальне заохочення, незважаючи на їх статус в організації.

У цілому можна сформулювати ряд правил здійснення ефективної мотивації працівників:

- мотивування приносить результати тоді коли підлеглі відчувають визнання свого внеску в результати роботи, володіють заслуженим статусом;

- несподівані, непередбачувані та нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж прогнозовані;

- виконану роботу і несподівану винагороду не повинно розподіляти занадто великий проміжок часу, оскільки чим більший часовий інтервал, тим менший ефект [2, с. 240].

Ефективність будь – якого працівника прямо залежить від рівня заробітної плати, для вирішення відповідності між рівнем ефективності діяльності працівника та рівнем одержуваної заробітної платні використовується система «Pay for Performance» – «плата за виконання». Під PFP розуміється застосування будь – яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від

індивідуальних та групових відмінностей у виконаній діяльності [3, с. 152].

Задоволення потреб винагородами є більш ширшим поняттям по відношенню до власне грошової винагороди, оскільки – це передусім все те, що значуще і цінне для людини. Проте варто зауважити, що у кожної людини поняття значущості та цінності винагороди не однакове, те що для однієї людини може бути значущим іншим може здатись малозначущим. Тому для однієї людини винагорода може виявитись значним мотиваційним чинником, а для іншої – ні.

Окрім матеріального заохочення керівники підприємств використовують також ряд нематеріальної мотивації персоналу, а саме постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей; залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікацій; підвищення персональної відповідальності кожного працівника; публічне визнання успіхів працівників у роботі; увага керівництва до думки працівників; створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків; залучення персоналу до вирішення проблем, що вимагають нестандартного підходу; врахування уявлень працівників щодо справедливості у розподілі обов'язків [4, с. 155].

Розрізняють такі напрями удосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві:

- підвищити зацікавленість співробітників в ефективності праці;
- підтримувати зацікавленість співробітників в успішному проведенні структурних перетворень для підприємства;
- залучати висококваліфікованих фахівців;
- розвивати такі якості персоналу, як ініціативність, лояльність, відданість компанії;
- намагатися переконати працівників сприяти зростанню ефективності компанії та зменшенні витрат;
- пояснити, узгодити та довести цілі керівництва до кожного працівника;
- система мотивації персоналу не має бути нав'язаною співробітникам і має відповідати інтересам працівників конкретного підприємства;
- орієнтація персоналу на поточні та кінцеві результати;
- створити матеріальну зацікавленість в удосконаленні виробництва (прискорення науково-технічного прогресу, зменшення витрат);
- реалізувати колективні та особисті економічні інтереси працівників;
- забезпечити перспективу підвищення матеріального стану кожного працівника [5, с. 125-126].

Управління мотивацією – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань. Мотивація – це те, що знаходиться в людини «всередині». Якщо людина мотивована, її задоволення від роботи обов'язково приведе до гарного результату.

Отже, мотивація як одна з важливих функцій має як теоретичне, так і безпосередньо практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. До кожного працівника доцільно використовувати індивідуальний підхід. У свою чергу, керівники підприємства, запровадивши конкретні стимули, підвищать продуктивність праці робітників, що відзначиться на прибутковості підприємства.

Список використаних джерел:

1. Андрусь О. І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу / О. І. Андрусь // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 2. – С. 119-123.
2. Никітін Ю. О. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств / Ю. О. Никітін, В. Г. Рукас-Пасічнюк // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 238-246.
3. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – 2013. – № 2. – С. 151-154.
4. Потьомкін Л. М. Сучасні системи мотивації найманого персоналу: ефективна цікавість / Л. М. Потьомкін // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 9. – С. 153-157.
5. Кащенко І. В. Удосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві / І. В. Кащенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 2. – С. 124-127.