

**Гусаров О.О., Ринчак Ю.М.**

## **НАПРЯМКИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ**

Стратегія мотивування праці є одна з актуальних проблем сучасного підприємця. Спонукає до дії ось головне завдання керівника. Мотивувати працівника – це викликати у робітника зацікавленість, інтерес до загальної справи, дати зрозуміти, що ми виконуємо одну роботу та якщо вона буде якісною, всі сторони отримають свою вигоду, залучати їх до спільної роботи для покращення роботи організації, щоб для працівника ця робота наповнилась особливим сенсом.

В наш час для ефективної діяльності підприємства головна мета зацікавити, залучити і утримати кваліфікований персонал, для досягнення стратегічних цілей, зміцнення положення на ринку. Стратегія мотивації має пряме відношення до результатів роботи. Персонал, що мотивований, це правильний метод успішної роботи для поступового зростання підприємства і реалізації стратегічних цілей.

Часи, коли робітники виконували все, що їм говорили керівники, вже давно в минулому. Тепер працівники вимогливіше відносяться до своєї роботи, дуже ретельно вибирають роботу, аби вона подобалася, аби до кожного робітника був свій підхід.

Персонал хоче відчувати підтримку, брати участь в житті підприємства, знати, що відбувається, щоб враховували їхню думку. А для того щоб отримувати задоволення від роботи, вони повинні розуміти, що їхня робота має цінність. Люди, які задоволені роботою, роблять її добре. Якщо співробітники не досить мотивовані, це може виявлятися по-різному: збільшується кількість прогулів, затримуються на перервах, співробітники витрачають більше часу на особисті розмови в колективі, тим самим відволікаючи від роботи, і вирішення особистих проблем в робочий час.

Коли робітник не зацікавлений в роботі в нього не виникає бажання брати на себе відповідальність, при цьому знижується увага і якість роботи. Дуже важливу роль грає відношення керівників до підлеглих, треба частіше хвалити за добре виконану роботу, виховувати в кожному лідера, який буде намагатися прагнути виконати свою роботу якнайкраще. Бути чесним и відкритим, ділитися успіхами і невдачами, але не переходити границю.

Проводити час с працівниками, влаштовувати корпоративи, спільні заходи, за якими краще пізнаєш робітників.

Але для працівників одним з головних мотивів є гроші. Потрібно правильно оцінювати здатність і вміння, кожна робота має свою ціну. Якщо заробітна платня задовольняє, робітник працює, бо знає, що за роботу він щось отримує. Матеріальне стимулювання може мати вигляд преміювання. Премія стимулює особливі підвищені результати праці. Доплати і виплати це теж як варіант підтримки робітника.

Треба давати можливість саморозвитку та самовираження працівників. Створювати певні умови праці, що буде допомагати стимулювати творчу діяльність людини. Навіть в деяких випадках йти на зустріч, надаючи гнучкий графік, що дозволить робітникові більше часу проводити с сім'єю. Правильність вибору стратегії мотивації дозволить краще виконувати функцію підприємства.