**Джохадзе Н. Г.**

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сьогодні проблема мотивації трудової діяльності в Україні набула важливого значення, адже вирішення термінових суспільних потреб можливе тільки тоді, коли створена відповідна мотиваційна основа, що здатна спонукати колектив підприємства до дійсно ефективної праці. Тобто виникає необхідність застосувати такі методи та форми стимулювання особистості, які сприяли б високій результативності праці.

Вперше термін «мотивація» запропонував у науковий обіг А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи достатньої причини». Він зазначив, що мотивація – це сукупність причин психологічного характеру, що пояснює поведінку людини, яка скерована на досягнення поставленої мети.

Сьогодні широковживаним є таке визначення поняття «мотивація праці». Мотивація праці – це цілеспрямоване спонукання працівника до високоефективної праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі. Мотивація спрямована на досягнення власних інтересів працівника і спільних цілей діяльності підприємства. Загалом у людини основою мотиву трудової діяльності можуть бути різні потреби: фізіологічні, почуття безпеки та захищеності, потреба в любові і в належності, потреба поваги, естетичні потреби, потреба в самоактуалізації.

Під впливом сучасних теорій мотивацій в провідних фірмах нині сформувалась нова філософія управління персоналом. У ній вдало поєднано як традиційні, так і нетрадиційні підходи щодо питань впливу на поведінку людей. Розглянемо основні складові мотивації праці, які використовують у всесвітньо відомій фірмі ІВМ. На її прикладі можна переконатись, що саме нетрадиційні підходи є провідними за сучасних умов. Нині сформувались 15 принципів, які використані для мотивації в цій корпорації. Ці принципи можуть реалізовуватись практично на всіх рівнях – від корпорації загалом до окремих відділень: 1) міцні переконання, цінності, культура; 2) повага до особистості; 3) довічна зайнятість; 4) наймання працівників високого класу; 5) можливості кар’єри; 6) тривала підготовка; 7) єдиний статус; 8) система атестації і співбесід; 9) система рівнів заробітної плати; 10) холістичний підхід до працівників; 11) участь персоналу в управлінні; 12) максимальна відповідальність; 13) планові обмеження менеджменту; 14) горизонтальні зв’язки; 15) заохочення розбіжностей в поглядах.

Таким чином слід зазначити, які б прекрасні не були ідеї та інноваційні технології, без добре підготовленого й мотивованого персоналу високої ефективності роботи не досягнути. Мотивація трудової діяльності є актуальним та складним процесом, який потребує системного підходу та виваженого застосування різних методів та способів, прозорості і визначеності.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Ярмош О. В.