

**Мірошниченко С.О.**

## **ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ РИНКОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Мотивація посідає провідне місце в структурі особистості, є одним з основних понять, що використовується для пояснення рушійних сил поведінки. Тому тема мотивації – є найбільш актуальною.

Питанням мотивації персоналу, методам її поліпшення з метою підвищення результативності присвячено низку економічних, психологічних, соціальних досліджень: А.Маслоу, К.Альдерфера, Ф.Герцберга, Д.Мак-Грегора, М.Риккардо, А.Маршалла, Ф.Тейлора та інших. Питанням удосконалення механізму мотивації персоналу за умов ринку приділяють велику увагу відомі сучасні українські економісти: Д.Богиня, І.Бондар, Г.Дмитренко, В.Данюк, Т.Кір'ян, А.Колот, Е.Лібанова, Н.Лук'янченко, В.Петюх, Л.Семів, Ф.Хміль, А.Уманський та багато інших. Проте, досі недостатньо дослідженими залишаються питання удосконалення системи мотивації в умовах нестабільної економічної ситуації.

Головною проблемою є протиріччя між бажанням підприємства досягти поставлених цілей (котрі в таких умовах є досить короткостроковими) та небажанням витратити кошти на відносно довгострокові заходи (чого потребує ефективна система стимулювання персоналу).

Кожне підприємство рано чи пізно приходиться до висновку, що персонал – це головний ресурс від якого залежить успіх на ринку, якість товарів чи послуг, популярність серед клієнтів, тощо.

Організуючи систему мотивації персоналу, керівникам вітчизняних підприємств, слід звертати увагу на особливості економічного, політичного, правового, соціального, культурного устрою нашої держави. В якості мотивуючого фактору робітникам необхідно пропонувати саме те, що є найбільш необхідним для них на даний момент (заробітна плата, соціальні гарантії чи духовне задоволення від виконаного завдання). Для громадян нашої держави, через низький рівень життя, зараз найбільш дієвим мотивуючим чинником буде матеріальне задоволення.

Мотивація діяльності робітників має ґрунтуватися на впевненості в тому, що сумлінна праця і зразкова поведінка завжди отримують визнання і позитивну оцінку, принесуть повагу і подяку. Зміни в матеріальному і нематеріальному стимулюванні мають бути глибокими (але не частими), тому що у протилежному випадку вони не будуть відповідати настільки ж глибоким змінам у продуктивних силах і суспільних відносинах. Практика свідчить, що у більшості випадків, у вітчизняних підприємств є фінансова спроможність на впровадження високовитратної системи мотивації, необхідна лише «моральна» готовність до здійснення таких витрат.

Таким чином, можна зробити висновок, що мотивація праці є важливим і невід'ємним елементом, що впливає на успішність діяльності підприємства. Керівники західних підприємств, на відміну від вітчизняних, приділяють значну увагу цьому питанню. Можливо саме це причина того, що наша продукція не є конкурентоспроможною, а рівень життя українців залишається на досить

низькому рівні.

---

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Кір'ян О.І.