

**Постолатій О.О.**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Ефективне управління виробництвом неможливо без розуміння мотивів і потреб людини, правильного використання стимулів до праці. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукує його до роботи, які мотиви лежать в основі його дій, можна спробувати розробити ефективну систему керування трудовими процесами. У свою чергу функціонування систем мотивації, їх розробка переважно залежать від працівників і їх кваліфікації, ділових якостей і інших якісних характеристик.

Актуальність розглянутої проблеми обумовлена тим, що перехід до соціально-орієнтованого ринку припускає необхідність створення адекватного механізму мотивації праці. Без цього не можна розглядати на практиці об'єктивні передумови для підвищення ефективності виробництва - основи зростання реальних доходів і рівня життя населення. При цьому кінцевим пунктом здійснення всіх реформ є організація, де безпосередньо відбувається з'єднання робочої сили із засобами виробництва, здійснюється процес трудової діяльності.

Проблема мотивації праці розглядалася з погляду підходів різних наукових дисциплін: економіки, соціології, соціальної психології, політології, філософії, права. За останні століття з'явилося багато робіт вітчизняних і зарубіжних авторів, в яких розглядалися проблеми соціальних технологій, де висвітлювалися різні аспекти мотиваційних технологій, котрі застосовувались на «практиці управління кадрами».

У загальному виді мотивації персоналу розглядується в працях таких учених, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Адамс, Л. Портер і Е. Лаулер і В. Врум, Г. Летам і Е. Локе, Н. Л. Гавкалова, А. В. Шегда, В. П. Рябоконт та інших, у яких розроблені теоретичні, методологічні основи науки соціального управління і проблеми соціальних технологій, на базі яких можуть розроблятися сучасні технології мотивації персоналу.

Відсутність систематизованих даних по застосованих методах і процедурам мотивації праці, методичних рекомендацій з розробки соціальної технології мотивації праці, необхідність наукового обґрунтування для застосування принципів технологій до процесу мотивації в умовах діяльності підприємств, вважаємо цілком обґрунтованим подальше наукове пророблення поставленої проблеми. Актуальність проблеми, її недостатня розробленість і потреба практики в науково-обґрунтованих рекомендаціях обумовили вибір предмета дослідження, постановки його мети і рішення завдань, що впливають звідси.

Тому, подальше розкриття сутності методів мотивації персоналу та розроблення рекомендацій щодо удосконалення відповідних технологій з урахуванням вітчизняного й зарубіжного досвіду, є цілком обґрунтованим.

Література:

1. Богиня Д. П. Мотивізаційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня. – Київ : Ін-т економіки, 2002.

---

Робота виконана під керівництвом ст. викл. кафедри МтаТП Кононова О.І.