

*Кривицька Н.Ю., к.е.н., доцент,  
доцент кафедри економіки та бізнес-технологій,  
Національний авіаційний університет, м. Київ*

*Бабенко А.А.,  
студент,  
Національний авіаційний університет, м. Київ*

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Формування системи мотивації праці на транспортному підприємстві є важливим аспектом у досягненні високої ефективності та стимулюванні працівників. Дієвий механізм мотивації стає ключовим фактором, що впливає на продуктивність та задоволення працівників, що, в свою чергу, призводить до збільшення якості надання транспортних послуг і підвищення загальної конкурентоспроможності підприємства.

Успішна система мотивації праці на транспортному підприємстві базується на кількох важливих складових [1]. Перш за все, необхідно створити стимулюючу робочу атмосферу, де працівники відчують себе цінними та важливими членами команди. Це можна досягти шляхом розробки програм нагород та визнання, що включають похвалу за досягнення та можливості кар'єрного зростання.

Другий важливий аспект – це розробка індивідуальної системи мотивації, яка враховує потреби та цілі кожного працівника. Це може включати гнучкі графіки роботи, можливість професійного розвитку, бонусні системи за досягнення цілей та особисті успіхи. Індивідуальний підхід до мотивації стимулює працівників до досягнення вищих результатів, оскільки вони відчують, що їхні унікальні внески та зусилля цінні для організації.

Третій елемент ефективної системи мотивації – це створення можливостей для професійного зростання та розвитку працівників. Підприємство повинно

забезпечувати доступ до навчальних програм, тренінгів та інших форм розвитку, які допоможуть працівникам розширити свої знання та навички. Це не лише сприяє покращенню професійної компетентності, але й демонструє, що компанія цінує особистий розвиток своїх працівників.

Крім того, ефективна система мотивації на транспортному підприємстві включає в себе створення справедливої системи винагород. Це означає, що працівники повинні мати можливість отримувати справедливу компенсацію за свою працю, що відповідає їхньому внеску та результатам. Такі механізми можуть включати заробітну плату на основі результатів, бонусні системи, додаткові пільги та переваги.

Не менш важливою є відкрита комунікація та зворотний зв'язок з працівниками. Впровадження системи мотивації повинно базуватись на регулярному обговоренні цілей, очікувань та потреб працівників. Регулярні оцінки прогресу, фідбек та можливість висловити свої думки та пропозиції допоможуть зберегти високий рівень мотивації серед персоналу.

Загалом, ефективна системи мотивації праці на транспортному підприємстві є ключовим фактором успіху, що:

- підвищує ефективність та продуктивність працівників, сприяє залученню та утриманню талановитого персоналу, покращує якість надання транспортних послуг і сприяє загальному розвитку транспортної компанії, створюючи конкурентну перевагу на ринку;

- спонукає працівників до більшого залучення до роботи, високого рівня виконання завдань та бажання досягати поставлених цілей;

- сприяє підвищенню задоволеності працівників і зниженню рівня втрати кадрів. Задоволені та мотивовані співробітники більш лояльні до компанії, менш схильні до виснаження та втому, що позитивно впливає на робочу атмосферу та загальний колективний дух;

– стимулює постійний розвиток та інновації, заохочення працівників до проблемного мислення, творчості та пошуку нових ідей сприяє постійному удосконаленню процесів та впровадженню нових технологій. Це дозволяє транспортному підприємству бути у кроку від конкурентів та успішно адаптуватися до змін у галузі;

– сприяє підвищенню безпеки та зниженню ризиків;

– сприяє побудові позитивного організаційного клімату.

Отже, формування системи мотивації праці на транспортному підприємстві є ключовим фактором, який сприяє досягненню високої ефективності та стимулюванню працівників. Це вимагає створення стимулюючої робочої атмосфери, індивідуального підходу до мотивації, можливості професійного зростання, справедливої системи винагород та відкритої комунікації з працівниками. Завдяки цим заходам транспортні підприємства зможуть забезпечити високу продуктивність, покращення якості надання послуг та залучити та утримувати талановитих працівників.

#### **Список використаної літератури:**

1. Кривицька Н.Ю., Пімжина М.С. Мотивація співробітників наукомістких підприємств до підвищення кваліфікації. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Випуск 2 (02), 2016. URL: [http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/2\\_2016/2\\_2016.pdf#page=192](http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/2_2016/2_2016.pdf#page=192).