

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Кудрявцев В.Г., гр. БА3-40м

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **С.М. Сукачова-Труніна**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Персонал є основною рушійною силою будь-якого підприємства. Саме людський фактор дозволяє отримати зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє зростанню прибутків підприємства. Головним чинником активізації трудової діяльності людських ресурсів, підвищення їх внеску у діяльність підприємства є мотивація. Жодне підприємство не функціонуватиме ефективно, якщо не буде розроблено оптимальну систему мотивації праці персоналу, яка б спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства.

Дослідження існуючих систем мотивації, які використовуються на вітчизняних підприємствах, дозволили визначити основні проблеми їх формування та використання. Так, головною помилкою існуючої системи мотивації на підприємствах України є впевненість менеджерів, що на підприємстві немає проблем в управлінні персоналом. Індикаторами неефективної мотивації виступають: спад середньої продуктивності персоналу; відсутність різниці в матеріальній мотивації для працівників з різним ступенем ефективності; незбалансованість оплати праці відносно галузевого ринку; відсутність оптимального балансу заохочення та покарання; система оплати залежить тільки від думки начальника; висока плинність кадрів.

Основними бар'єрами та чинниками демотивації при впровадженні системи мотивації на підприємстві є: нечіткість кінцевих результатів діяльності підприємства; відсутність чітких критеріїв оцінки результатів діяльності; помилковість думки щодо необхідності обов'язкового підвищення фонду оплати праці; порушення домовленостей, що були обговорені при прийомі на роботу; ігнорування ідей та ініціативи; відсутність почуття причетності до підприємства; відсутність відчуття досягнень; відсутність визначення досягнень у персоналу; відсутність змін у статусі співробітника.

Урахування чинників демотивації при визначенні кола завдань працівника, залучення його до різноманітних проектів та створення атмосфери причетності до підприємства дозволить досягти високого рівня мотивації працівників і розкриття їх потенціалу.