

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Безугла Т.В., гр. Ем-46

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Круглова О.А.**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Управління персоналом визнається однією з найбільш важливих сфер життєдіяльності підприємства, що здатна багаторазово підвищити його ефективність. Узагальнення вітчизняного та закордонного досвіду дозволяє сформулювати головну мету системи управління персоналом: забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного й соціального розвитку.

У загальній системі управління персоналом на підприємстві важливою компонентою є мотивація праці. Мотивація являє собою процес впливу на спонукальні чинники людини, під дією яких в неї виникає потреба працювати так, щоб сприяти досягненню цілей організації. Це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників. Мотивація направлена на зміну існуючого стану.

У процесі мотивації виділено наступні основні етапи:

- виникнення потреби;
- розробка стратегії й пошук шляхів задоволення потреб;
- визначення тактики діяльності й поетапне здійснення дій;
- задоволення потреби й одержання матеріальної або

духовної винагороди.

За узагальнення існуючих підходів, визначено, що матеріальні винагороди – сукупність матеріальних благ, що має речовинну форму й виступає в якості головного спонукального мотиву трудової діяльності людини. Духовні винагороди – сукупність духовних благ, що мають інформаційну форму й необхідні для становлення й розвитку особистості людини.

Регуляторами мотивації є: робоче середовище (нормальне робоче місце та інше), винагороди (заробітна платня, премії, переваги соціального характеру), безпека (відчуття потреби працівника на підприємстві, повага).

Основними мотиваторами виступає: кар'єрне зростання (можливе навчання), відчуття належності (відчуття потреби своєї роботи, інтерес) та виклик (цікава робота).