

## ОБҐРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Матухно Л.І., гр. РБ-42

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

Система мотивації персоналу є сукупністю трьох взаємодіючих елементів (підсистем): потреби, стимули, мотиви. Потреби людини є основою для формування мотивів до дій. Проте, стимул, як зовнішній вплив на дії людини, може не перетворитися на мотив, якщо він не сприймається людиною, або не відповідає якійсь її потребі. Тому лише застосування системного підходу допоможе оптимізувати процес мотивації персоналу підприємства.

Розробка системи мотивації персоналу передбачає: визначення системи мотивів працівника, яка залежить всередині від потреб індивіда та зовні від впливу стимулів; вимірювання результату мотивації згідно з поточними цілями підприємства; вибір конкретного стимулу на основі оцінки витрат на застосування стимулу та вигоди від його дії; застосування відповідних стимулів до конкретних працівників.

При обґрунтуванні системи мотивації персоналу необхідно враховувати, що вона функціонує в умовах певної невизначеності та турбулентності зовнішнього середовища. На систему мотивів працівника впливають не лише потреби та цілеспрямовані стимули підприємства, а й випадкові (стохастичні) подразники, які можуть впливати на процес мотивації як позитивно, так і негативно. Однак, система мотивації персоналу є не лише складною інформаційною, а й кібернетичною та здатною до адаптації, що дає змогу скеровувати її дії у бажаному напрямі відповідно до інтересів підприємства, оперативно реагуючи на зміни навколишнього середовища.

Ефективна система мотивації повинна виконувати наступні завдання: застосування всіх стимулів у необхідний момент, в необхідних розмірах до конкретних працівників; проведення змін в системі застосовуваних на підприємстві стимулів у випадку їх неспроможності належним чином впливати на систему мотивів персоналу; зміна політики застосування стимулів, які найбільш доступні підприємству, на політику застосування стимулів відповідно до потреб працівника і можливостей підприємства; зосередження на найбільш ефективних стимулах; активне реагування на результати мотивації у мінімальні строки.