

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Тимченко М.А., гр. рЕП-51

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Смачило В.В.**
Харківський національний університет будівництва та архітектури

Мотивація (з лат. *moveo*) — спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. Найчастіше виділяють такі методи мотивації працівників на підприємствах: економічні (прямі): система оплати праці, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплата за відсутність невиходів; економічні (непрямі): пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом тощо; не грошові(або нематеріальні): значення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, просування по службі, участь у прийнятті рішення на більш високому рівні, комфортні психологічні відносини у колективі.

В структурі фонду оплати праці найбільшу мотиваційну роль відіграє фонд додаткової заробітної плати, адже він включає премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати в формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Як правило, на більшості вітчизняних підприємств керівники обмежуються тільки грошовою мотивацією (по суті, розмір окладів та премії).

В той же час практика показує, що одним тільки збільшенням заробітної плати талановитих фахівців не втримати. Тому система мотивації на підприємстві повинна містити як матеріальну складову (грошові премії і т.п.), так і нематеріальну складову.

При створенні системи мотивації слід враховувати, що будь-яка система мотивації дієва тільки за умови, що: заробітна плата на підприємстві знаходиться на середньоринковому рівні (якщо відхилення від середньоринкового показника більше 20% - система мотивації малоймовірно буде дієвою); система мотивації відповідає потребам працівника; система мотивації на аналогічних підприємствах відповідає потребам працівника на такому ж рівні, як і на вашому, або на меншому.