

## ОРГАНІЗАЦІЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Козлова О.С., гр. Е-36**

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Филипенко О.М.**

Харківський державний університет харчування та торгівлі

Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом. Процес мотивації спрощено може бути розбитий на наступні етапи: виявлення потреб, формування і розвиток мотивів, управління ними з метою зміни поведінки людей, необхідного для реалізації цілей, коректування мотиваційного процесу в залежності від ступеня досягнення результатів.

Система мотивації персоналу може бути заснована на самих різноманітних методах, вибір яких залежить від відпрацьованості системи стимулювання на підприємстві, загальної системи керування й особливостей діяльності самого підприємства. Класифікація методів мотивації в залежності від орієнтації на вплив на ті чи інші потреби може бути здійснена на організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Так само методи стимулювання можна згрупувати в наступні чотири види: економічні стимули, управління по цілях, збагачення праці, система участі.

Основними тенденціями розвитку систем мотивації персоналу господарюючих суб'єктів в сучасних умовах є: орієнтація на стратегічні підходи, увага до внутрішніх мотивів трудової діяльності, реалізація партисипативного підходу до мотиваційного процесу, активний розвиток економічних і соціально-психологічних методів стимулювання. Дослідження показують, що найбільшу вагу серед форм мотивації має оклад і індивідуальна надбавка, а вже потім різні види премій, медичне страхування, можливість одержання кредитів і матеріальна допомога. Значимими так само є наступні мотиваційні форми: гарний моральний клімат у колективі, кар'єра, гарні умови праці, оплата путівок, соціальні відпустки.

Основні рекомендації щодо покращення мотиваційного процесу та запобігання демотивації: надання максимуму реалістичної інформації в процесі відбору, формування реалістичних очікувань, управління по цілям, активне використання додаткових навичок співробітників, увагу до ідей і пропозицій співробітників, формування організаційної культури, розвиток у співробітників почуття приналежності до організації, розвиток системи управління кар'єрою.