

## **ФІНАНСУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ**

Якщо розглядати мотивацію з точки зору одержуваних благ, то мотивація персоналу буває двох видів: матеріальна і нематеріальна. Обидва ці види мотивації застосовуються для успішного функціонування підприємства та його розвитку. Як правило, ці види мотивації застосовуються спільно. В залежності від рівня управління і поставлених цілей мотивації, співвідношення матеріальних і нематеріальних видів мотивації змінюється.

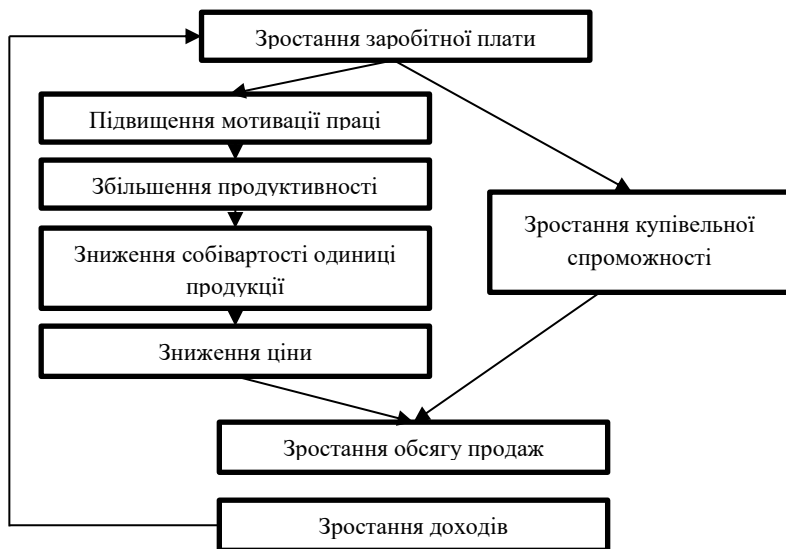
Матеріальна мотивація передбачає отримання певних матеріальних благ, які можуть бути виражені в грошовому вираженні, матеріальних об'єктах або послуги. Цей вид мотивації персоналу застосовується на рівні мотивації окремого працівника або групи працівників. На рівні мотивації всього колективу організації він застосовується рідше, так як є малоефективним [1].

Провідна роль в матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі, як основній формі доходу найманих працівників. Водночас зауважимо, що взаємозв'язок заробітної плати як і доходів в цілому і мотивації трудової діяльності складний і суперечливий.

Для розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності принципово важливим є визначення чинників, які впливають на рівень матеріальної мотивації, дієвість матеріальних стимулів та з'ясування їх природи [2].

Матеріальну мотивацію трудової діяльності слід розглядати як похідну від комплексної дії низки макро- та мікроекономічних чинників, у тому числі: рівня заробітної плати та її динаміки; наявності прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості й результатів праці; диференціації заробітної плати на підприємстві та в суспільстві в цілому; структури особистого доходу; матеріального забезпечення наявних грошових доходів тощо.

Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливість повноцінного відтворення робочої сили, а тому й силу мотивації. Уже на початку ХХ ст. Передові підприємці усвідомлювали необхідність посилення матеріальної мотивації на основі підвищення рівня заробітної плати.



**Рисунок 1 – Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів [3]**

Штучне зниження вартості робочої сили протягом багатьох століть було могутнім дестабілізуючим, де мотиваційним чинником. Людству потрібно було пройти тривалий шлях усвідомлення необхідності підвищення рівня життя трудящих і насамперед збільшення заробітної плати.

Підвищення ціни робочої сили посилювало зацікавленість найманих працівників у результатах своєї праці, сприяло збільшенню її продуктивності, підвищенню якості продукції, економії матеріалів, унаслідок чого знижувались витрати в розрахунку на одиницю продукції [3].

### **Інформаційні джерела:**

1. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом / Устіловська А.С. // Науковий журнал «Молодий вчений» №4.4. (44.4), квітень 2017. – С. 112-116.

2. Матеріальна мотивація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lubbook.org/book\\_336\\_glava\\_83\\_13.2\\_Mater%D1%96alna\\_motiva%D1%81%D1%96ja.html](http://lubbook.org/book_336_glava_83_13.2_Mater%D1%96alna_motiva%D1%81%D1%96ja.html)

3. Матеріальна мотивація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helpiks.org/5-39610.html>.