

прагне перетягнути ресурси на себе), які можуть привести до краху проекту (проектів). Саме тому для побудови ефективної системи мотивації необхідно чітко визначати критерії мотивації конкретних учасників.

Серед цих критеріїв наступні:

- конкретний результат, якого повинен добитися менеджер;
- взаємозв'язок проектів - на що впливає досягнутий результат;
- показники, за які мотивуємо (демотивуємо);
- зона відповідальності менеджера;
- хто і де фіксує досягнення результату;
- хто ухвалює рішення про мотивацію даного співробітника і ініціює її.

Звичайно, шаблонний підхід, копіювання будь-яких моделей не приносить ніяких результатів. В даному випадку важливо зрозуміти суть самого підходу, орієнтованого на результат. І не тільки зрозуміти, але і донести до кожного співробітника, зробити систему мотивації прозорою і зрозумілою для всіх. Тоді з'явиться дійсно результативна мотивація. Не потрібно зволікати, адже мова йде про успіх вашої справи.

Список літератури: **1.** Бажан І. І. Сутність категорії «трудоий потенціал» та її економічна природа // Формування ринкових відносин в Україні - № 12- 2009. - 69–73с. **2.** Базаров Т.Ю. Мотивувати - значить заплатити // Державне управління – №6 – 2008 – 21-24 с. **3.** Кредісов А.І. та ін. Менеджмент для керівників. – К.: Знання, 2007. – 556 с. **4.** Курочкин А.С. Керування підприємством. – К.: МАУП, 2007 - 340с. **5.** <http://www.megement.com>

Г.А. АЛЕКСАНДРОВА, маг., **І.Ю. ЄМЧЕНКО**, маг., НТУ «ХПІ», Харків

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ПРАЦІ

Вирішальну роль в намаганні збільшити результативність праці відіграє людський фактор (комунікації, співпраця, координація, участь).

Людська поведінка – це той фактор, який стримує дієве використання інших засобів покращення результативності.

Поняття мотивації розглядається, як внутрішній процес свідомого вибору працівником того чи іншого типу поведінки, визначаємого комплексною взаємодією зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) факторів.

Коли особа відчуває фізіологічно або психологічно брак чого-небудь, це збуджує у неї відчуття спрямованості, бажання сконцентровано працювати аби досягнути мети.

Мета у цьому сенсі – це щось, що розуміється як засіб задовольнити потребу.

Мотивацією є заходи, що можуть мати як матеріальну, так і нематеріальну основу.

Службовці повинні вірити в існування чіткого зв'язку між зарплатою та продуктивністю, та конкретно у той факт, що збільшення продуктивності приведе до підвищення заробітної плати.

Зарплата робітника може бути розділена на три компоненти.

Одна частина їхньої зарплати платиться за виконання офіційних обов'язків, та весь персонал, який займається в цій організації подібними обов'язками, отримують за це однакову винагороду.

Друга частина зарплати визначається трудовим стажем та факторами вартості життя.

Третя компонента визначається досягнутими ним результатами у попередньому періоді.

Нематеріальна мотивація включає в себе системи заохочення, які не передбачають видачу співробітникам матеріальних і безготівкових коштів.

Її мета: підвищити зацікавленість співробітника в своїй роботі, яка відіб'ється на підвищенні продуктивності праці і, відповідно, на збільшення прибутку компанії.

Велика увага приділяється розвитку причетності персоналу до діяльності підприємства, творчого підходу до виконання службових обов'язків і власної значущості.

Практикуються розширені засідання керівництва фірми; більше число керівників усіх рівнів залучається до процесу прийняття рішення; менеджери всіляко стимулюють придбання працівниками власних акцій; значна кількість робітників на свідомій основі залучаються до сфери управління якістю; для частини працівників вводять «вільний» режим роботи.

Особливо слід відзначити роботу фірм, спрямовану на формування позитивного, престижного вигляду.

Важливе значення для мотивації мають: соціальні програми з розвитку системи охорони здоров'я та соціального страхування; додатковий вихідний або скорочення робочого дня при виконанні поставлених завдань; поліпшення побутових умов; публічна подяка за хорошу роботу; пропозицію допомоги в особистих справах і ін.

Для ефективного управління керівник повинен використовувати всі можливі методи мотивації, як матеріальної, так і нематеріальної, виходячи з цілей і можливостей підприємства.

М.І. ЛАРКА, проф., *М.О. ЗОРІНА*, маг., НТУ «ХПІ», Харків

РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб. Однією з складових праці є її мотивування на рівні учасників трудових відносин. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Однією з найважливіших проблем сучасної економіки вважається мотивація праці. Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання. Така система не має комплексного