

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Пархоменко К. О., Соколова Л. В.**

*Харківський торгово-економічний інститут  
Київського Національного торгово-економічного університету,  
м. Харків*

Економічна та соціальна політика, яка проводиться в Україні, спрямована на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, однією з найважливіших проблем якої є максимальне використання трудового потенціалу працівників.

Значні резерви у вирішенні цієї проблеми полягають у збільшенні продуктивності праці всіх категорій персоналу підприємства.

Персонал підприємства може активно сприяти підвищенню ефективності функціонування організації. Тільки зацікавлена у своїй роботі людина, яка задоволена нею, може по-справжньому ефективно працювати та приносити користь як підприємству, так і суспільству.

Як відомо, управлінський персонал відіграє особливу роль у діяльності організації. Безпосередньо не створюючи матеріальних благ чи послуг, менеджер впливає на всі сторони виробництва – організаційну, технічну, економічну, соціальну, приймаючи ті чи інші управлінські рішення, від ступеня прогресивності яких залежить ефективність роботи підприємства. Проблема підвищення результативності праці управлінського персоналу припускає у числі різноманітних варіантів її вирішення і комплексний підхід до вдосконалення механізму трудової мотивації, оскільки трудова мотивація – найважливіший фактор результативної роботи, і в цьому разі вона складає основу трудового потенціалу менеджера.

Від дієвості механізму мотивації праці залежить соціальна та творча активність менеджерів на кожному ієрархічному рівні, який в підсумку вплине на кінцеві результати всієї господарської діяльності підприємства, бо тільки дійсно зацікавлена людина працює з повною віддачею. Тому, одним з найважливіших завдань сучасної системи мотивації праці управлінського персоналу є створення та зміцнення зацікавленості персоналу у своїй праці, активно сприяти росту вдовolenості різноманітними аспектами трудового життя.

Таким чином, розробивши систему мотивації управлінського персоналу, орієнтуючись на комплексне використання підсистем потенціалів менеджерів, з'являється можливість, при практичній її реалізації, вивільнити незачеплені трудові резерви персоналу, адже добре вмотивований персонал працює з подвійною віддачею.