

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Погорєлова Т.О., Ленков Д.В.

***Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків***

Роботодавці та працівники мають власні цілі та проблеми, і стимули, закладені у трудові відносини, є критично важливими для узгодження цих окремих інтересів.

Керівництво підприємства повинно приймати управлінські рішення, виходячи з таких практичних реалій:

- 1) працівники відрізняються один від одного трудовими звичками, які значною мірою впливають на продуктивність праці;
- 2) продуктивність певного працівника може значно змінюватися з часом або в різних середовищах, залежно від його рівня мотивації;
- 3) продуктивність працівника за певний період часу є функцією вроджених здібностей, рівня зусиль і навколишнього середовища (погода, загальні умови діяльності, дії інших працівників);
- 4) бути високопродуктивним, як правило, означає не лише рабське виконання наказів, а й можливість взяти на себе ініціативу, щоб допомогти досягти цілей роботодавця.

Як ми можемо створювати винагороди, які стимулюють працівників працювати над досягненням цілей своїх роботодавців?

Найочевидніший спосіб мотивувати працівників – це платити їм на основі їхньої індивідуальної продуктивності. Прив'язка оплати до результату створює презумпцію сильних стимулів для продуктивності, але існує дві загальні проблеми, з якими повинні зіткнутися схеми стимулюючої оплати:

- якщо продуктивність і зусилля працівника не пов'язані дуже тісно, оплата на основі результатів може мати невеликі переваги для роботодавця, але водночас спричиняти додаткові витрати;
- друга проблема полягає в необхідності вибору показника результату, який збігається з кінцевою метою роботодавця. Недосконало розроблені показники ефективності можуть мати зворотний ефект.

Таким чином, роботодавці повинні вибрати стратегію управління та політику винагороди, щоб отримати ефективних працівників і запропонувати їм оптимальні стимули. Роблячи це, вони повинні зважити витрати на різні політики та вигоди.

Література:

1. Погорєлова Т.О. Оцінка ефективності менеджменту підприємства. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки*. 2020. № 1 (3). С. 79-83.
2. Погорєлова Т.О. Управління персоналом як фактор підвищення ефективності діяльності підприємств. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. 2022. № 4 С.17-21.