

**Рилін І.С. студент гр. 076м-20-1**

**Науковий керівник: Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки, підприємства та публічного управління**

(Національний технічний університет «Дніпровська Політехніка», м. Дніпро, Україна)

## **СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ЦІЛЛЮ ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Стимулювання працівників – це заходи, що забезпечують співробітникам відповідні умови праці та задоволення їхніх особистих інтересів. Також, ці заходи спрямовані на досягнення цілей організації [1, с. 53]. Методи мотивації поділяють на економічні та соціально-психологічні. Економічні методи управління зумовлені матеріальними стимулами. Вони передбачають орієнтацію виконання певних показників, і отримання після виконання економічної винагороди. Використання економічних методів пов'язане з формуванням плану роботи, контролем за його здійсненням, тобто з системою оплати праці, що передбачає заохочення за певну кількість праці.

Матеріальне стимулювання персоналу можна поділити на два самостійних напрямки: преміювання за результатами праці та матеріальне заохочення.

Існують численні нематеріальні фактори, що спонукають людину підвищувати персональну результативність. Найважливіший чинник - усвідомлення працівником своєї корисності у компанії.

Нематеріальна мотивація спонукає працівників виконувати свою роботу на перспективу, дозволяє їм використати весь свій трудовий потенціал. Для працівника важливо щоби його цінували та поважали, враховували його думки, щоби працівник міг почувати себе «своїм» в колективі [2, с. 106].

Важливими складовими нематеріальної мотивації є: кар'єрне зростання, професійне зростання та розвиток, можливість самореалізації, корпоративна культура, відчуття причетності до результатів діяльності організації. Одним з видів нематеріальної мотивації є організаційна мотивація. Вона полягає в організації робочого місця, місця відпочинку, їдальні або буфету, навіть спортивних залів та інших приміщень, здатних забезпечити комфортне перебування працівників на роботі. Звичайно, це включає фінансові витрати, однак вони не виплачуються безпосередньо співробітників та використовуються на покращення атмосфери робочого простору. З організаційними факторами тісно взаємодіють правові чинники, які мають на меті забезпечення відповідності прав і обов'язків працівника в процесі праці з урахуванням покладених на нього функцій [3]. Іншим вартим уваги видом нематеріальної мотивації є моральна мотивація.. Співробітники мають бути морально задоволені, тобто реально усвідомлювати, що й робота гідно оцінена. Досягти цього можна за допомоги різноманітних заохочень за досягнення тих чи інших успіхів. Причому, в як заохочення можна використовувати як матеріальні блага, так і нематеріальні, головне, щоб працівники розуміли, за що їх заохочують

Отже, стратегія стимулювання продуктивності персоналу полягає в такому розподілі людських ресурсів, при якому персонал максимально відчував свою корисність і отримував задоволення від виконаної роботи. Розуміння важливості своєї праці стане для працівників дуже сильним мотивуючим фактором. Іншими сильними стимулюючими факторами для працівників можуть бути можливість просування службовими сходами та можливість творчості. Ці прагнення треба всіляко заохочувати.

### Перелік посилань

1. Мурашка Є. Мотивація і стимулювання трудової діяльності в управлінні персоналом / Є. Мурашка // Економіка і менеджмент культури . – 2013. – № 2. – С. 50-54.
2. Грищенко В. Ф. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання / В. Ф. Грищенко, М. С. Чернова // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - № 1. - С. 103-112.
3. Мотивація і стимулювання трудової діяльності: підручник: для студ. Вищ. Навч. Закладів, що навчаються за спец. «Менеджмент організації», «Управління Персоналом» / А. Я. Кибанов [и др.]; під ред. А. Я. Кибанова. –К.: Знання, 2012. – 523 с.