

**Касьяненко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління.**

*(Національний технічний університет “Дніпровська політехніка”, м.Дніпро, Україна)*

## **РОЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

На сучасному етапі розвитку управління все більшого значення набувають методи стимулювання праці. Стимулювання працівників є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу.

Основна мета процесу стимулювання – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність, ефективність та прибутковість діяльності підприємства. Зараз разом з процесами економічної стагнації і дестабілізації в економіці України позначився істотний перелом в цій сфері. Державні, приватні, корпоративні підприємства на практиці відчули, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливі без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці.

Керівники не завжди чітко уявляють, які мотиви стимулюють їх підлеглих на ефективну роботу і часто переоцінюють значимість для працівників «базових мотивів», таких як заробітна плата, безпека, надійність і недооцінюють внутрішні стимули до роботи – самостійність, творчість, бажання досягти високих результатів. Ця проблема притаманна багатьом підприємствам у всьому світі.

Особливістю управління персоналом в останній час стає все більш зростаюча роль особи працівника. Відповідно і міняється співвідношення стимулів і потреб, на які може спертися система стимулювання. Для стимулювання співробітників підприємства використовують як фінансові, так і не фінансові методи винагороди.

Сьогодні в Україні створення системи і зміна методів управління пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем.

Таким чином, в умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема стимулювання персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Дієвість стимулювання персоналу підприємства в управлінні його розвитком може бути забезпечена за рахунок : – адекватного визначення цілей підприємства та їх роз'яснення усім працівникам для забезпечення взаємозв'язку цілей підприємства з цілями окремих підрозділів та їх керівників; детального моделювання «ідеальної» виробничої поведінки для всіх посадових осіб організації; координації в роботі підрозділів служби людських ресурсів; постійної взаємодії спеціалістів із людських ресурсів із лінійними керівниками, які безпосередньо управляють персоналом; залучення керівників до участі у «привабливих» для них формах роботи з персоналом – проведення співбесід з кандидатами, занять із професійного навчання, управління окремими проектами.

Це дасть їм змогу придбати досвід безпосередньої участі в розробленні і застосуванні методів управління людськими ресурсами і дасть можливість створити більш об'єктивне уявлення про управління персоналом; – організації спеціального навчання з питань управління людьми, яке дає змогу сформуванню уявлення про цю функцію і виробити практичні навички роботи з підлеглими; – участі працівників у

прибутках підприємства через пропозицію їм корпоративних або боргових цінних паперів.

#### Перелік посилань

1. Пустовіт О.Г., Басюк Є.В. Сутність мотивації персоналу як основа розвитку підприємства // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць, 2021. No 3 (76). С. 47-63. DOI 10.31375/2226-1915-2021-3-47-63.

2. Храпкіна В. В., Борецька Е. Т. Сучасні методи стимулювання праці. Modern Economics. 2021. № 27(2021). С. 214-219. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V27\(2021\)-30](https://doi.org/10.31521/modecon.V27(2021)-30).

3. Вагонова, О. Г., Беклєшов, Д. О., & Терехов, Є. В. (2021). Методичне обґрунтування напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства. Економічний вісник Дніпровської політехніки. №4. с. 200-206. <https://doi.org/10.33271/ebdut/76.200>