

**Кривошеєва В. В.,**  
асистент кафедри обліку і аудиту  
Луганський національний аграрний університет,  
м. Харків, Україна

## **ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

**Вступ.** Проблеми мотивації та стимулювання персоналу актуальні в даний час. Це пояснюється тим, що без мотивації працівника не представляється можливим нормальний розвиток підприємства, фірми, організації. Використовуючи найсучасніші і передові методи стимулювання можна досягти істотного поліпшення якості роботи компанії.

У сучасній науці мотивації відводиться провідна роль. Існує безліч різних теорій і моделей мотивації, які часом суперечать один одному. Серед них можна виділити Теорію потреб Абрахама Маслоу, Теорію очікувань Віктора Врума, Теорію X і Y Дугласа МакГрегора, Теорію двох чинників Фредеріка Герцберга і інші. Однак керівникам організацій не варто шукати в цих роботах готових рецептів по мотивуванню персоналу, але, засвоївши для себе їх основні положення, необхідно виробити для себе свою програму мотивації персоналу.

**Основна частина.** Працівники будуть якісніше виконувати роботу, зросте загальна продуктивність компанії, кваліфікаційна підготовка кадрів, знизиться плинність працівників. В даний момент людський фактор - це один з найбільш важливих факторів виробництва і роботи підприємства, тому потрібно правильно мотивувати і стимулювати персонал.

Змусити когось що-небудь полюбити або захотіти чимось займатися - надзвичайно складно. Тому багато керівників, усвідомлюючи, що не можуть так глибоко вплинути на своїх підлеглих, залишають питання внутрішньої мотивації на совісті фахівців за наймом.

Система мотивації в більшості випадків обмежується принципами оплати праці, політикою матеріальних і нематеріальних заохочень, наданням компенсаційних пакетів та ін. Однак цього виявляється недостатньо для підтримки інтересу персоналу. Не варто забувати про другу половину мотивації - внутрішню. Складність полягає в тому, що внутрішню мотивацію важко виміряти. Але робити це необхідно, так як її втрата моментально відображається на фінансових результатах і на внутрішньому кліматі компанії.

Будь-які прояви втрати інтересу до роботи - це вже кінцевий результат. Зниження мотивації може відбуватися протягом досить тривалого, а може статися в один момент. Все залежить від значущості негативних факторів для конкретної людини і від тривалості їх впливу. У будь-якому випадку демотивація відбувається внаслідок впливу кількох чинників. Кожна людина сприймає тиск обставин по-своєму, тому один і той же стимул може стати для різних людей мотивуючим і демотивуючим. Це залежить від персональної системи переконань, цінностей і рівня самооцінки людини. Для одних зниження рівня зарплати стає

причиною прийняття рішення про звільнення. Для інших же - стимулом підвищення власної продуктивності праці.

Але, не тільки керівник винен у відсутності мотивації у своїх підлеглих. Збивати робочий настрій можуть і рядові співробітники ті, хто погано виконує свої обов'язки, неефективний, ховається за спинами колег, підводить команду, але при цьому отримує все ті ж блага, що і решта. Така несправедливість, безумовно, завжди засмучує і навіть підриває авторитет керівника, який не здатний або не бажає з цим нічого робити.

**Висновки та пропозиції.** Тому для досягнення найкращих результатів роботи компанії необхідно знайти ті мотиви, які рухають кожним співробітником в його трудовій діяльності, і створити йому такі умови, щоб він міг і хотів виконати поставлені перед ним завдання.

Рішення стратегічних завдань розвитку економіки України вимагає введення принципово нової системи мотивації трудової діяльності, яка повинна забезпечити зростання продуктивності праці, покращення її якості, соціально-економічну привабливість відповідних професій, зміну принципів соціальної підтримки і підвищення рівня соціального захисту працівників. Ефективна мотиваційна система виступає необхідною умовою інноваційного розвитку підприємства. Творчий потенціал працівників зумовлює креативну цінність інтелектуального капіталу підприємства, який містить у собі пов'язані з роботою знання і вміння, рівень освіти, професійну кваліфікацію, лояльність, творчі здібності, ціннісні настанови персоналу, його психометричні характеристики.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Башкатова Ю. И., Каптюхин Р. В., Звягина Л. В. Особенности мотивации персонала в современных корпорациях // Молодой ученый. — 2014. — №6.2. — С. 3-5.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
3. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. - СПб.: Питер, 2013. — 352с.
4. Панасюк Б. Мистецтво управляти – дивитися вперед // Урядовий кур'єр. — 2006. — 22 листопада. — №220. — С. 5-6.

**Куцик В. І.**, к.е.н., доц.  
**Мирошнченко А. І.**, студент  
Львівський торговельно-економічний  
університет, м. Львів, Україна

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Вступ. Однією з основних умов прогресивного розвитку підприємництва, поряд з адміністративним регулюванням та контролем, є система внутрішнього