

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ЙОГО ПРОДУКТИВНОСТІ

студент гр. МК-01 Корінченко Д.В.

Персонал є головним виробничим фактором та чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку. І якщо продукція буде повністю відповідати потребам та запитам, але не буде правильно доведена до кінцевого споживача, то підприємство швидко втратить свої ринкові позиції.

Практика доводить, що жодну з поставлених проблем управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників. Так на сьогоднішній день мотивація праці персоналу та створення відповідних умов для їх роботи є нагальними задачами підприємств.

Правильно спланований комплекс заходів з мотивації працівників є запорукою успішного функціонування підприємства, що позначається на: збільшенні обсягу збуту продукції; покращенні рівня обслуговування клієнтів; підвищенні конкурентоспроможності підприємства; підвищенні лояльності споживачів; підвищенні іміджу підприємства.

Кожен працівник має власні стимули для виконання свого службового обов'язку: матеріальні чи нематеріальні. Так, якщо підприємство націлене на інноваційну діяльність, творчі розробки, то йому потрібно обирати того працівника, для кого матеріальна винагорода буде на другому місці, а вияв власної творчості та професіоналізму – на першому.

Психологами було встановлено, що матеріальне заохочення впливає на незаміжніх жінок, що відсувають особисті питання на другий план, і на тих одружених чоловіків, які і далі дозволяють собі вести насичене особисте життя. На роботу заміжніх працівниць і неодружених чоловіків має позитивний вплив публічна похвала. Співробітники до 30 років дуже цінують знакові відмінності, наприклад, присвоєння звання «Кращий працівник». Такі висновки були зроблені після вивчення протягом шести років впливу різних видів заохочень на основні категорії працівників [1].

Так до традиційних нематеріальних чинників відносять:

- котрі не вимагають інвестицій з боку компанії (наприклад, «дошку пошани», поздоровлення з днем народження, кубки найкращим співробітникам);
- котрі вимагають інвестицій та розподіляються безадресно (наприклад, організація харчування за рахунок компанії, забезпечення співробітників проїзними квитками, надання форми на конкретних робочих місцях);
- котрі вимагають інвестицій компанії та розподіляються адресно (наприклад, безвідсоткової позики на покращення умов проживання, придбання товарів тривалого користування, оплата відпусток) [2].

Отже, мотивація успішної праці працівників інноваційного підприємства полягає у правильній внутрішньо фірмовій політиці власне

підприємства. Адже зацікавлений працівник буде працювати з повною самовіддачею та його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства в цілому, тоді й коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів.

1. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства / О. Биканова. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://conf-cv.at.a/forum/53-482-1>.

2. Мягих І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягих // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9. – С. 208-215.

*Науковий керівник: к.е.н. ст. викладач **Нагорний Є.І.***

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 4. – С. 118-119.