

УДК 621` .391

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО
БІЗНЕСУ ЗА РАХУНОК ЗАХОДІВ МОТИВАЦІЇ**

**WAYS TO INCREASE THE EFFICIENCY OF PERSONNEL
MANAGEMENT OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES
THROUGH MOTIVATIONAL MEASURES**

канд. екон. наук В.Г. Яковенко

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

PhD (Econ.) V.G. Yakovenko

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

До ресурсів підприємства, що обумовлюють ефективність функціонування та стійкість виробничих процесів, відносяться трудові ресурси. У свою чергу рівень ефективності використання праці трудового колективу підприємства визначає конкурентний потенціал або конкурентні переваги підприємств, як в ринкових умовах господарювання так і в умовах обмеженості висококваліфікованих кадрів певних професій в Україні. У зв'язку з цим особливу актуальність для підприємства набуває управління персоналом, яке організоване так, щоб з мінімально можливими витратами забезпечити ефективне і своєчасне задоволення виробничого процесу в цьому виді ресурсів відповідної кількості та якості. Все вище наведене доводить актуальність теми, особливо за скрутних часів економічного спаду.

Критичними факторами успіху, тобто тими без яких він майже неможливий, є розвиток персоналу, інновації, рівень кваліфікації персоналу тощо. Отже мотивація персоналу залишається актуальною, незалежно від кількості розробок за даною тематикою та наявності різних науково-практичних підходів, оскільки ще не знайдено єдиного визначеного рішення щодо конкретних напрямів мотивації працівників, яка б забезпечила найвищу продуктивність їх діяльності і, разом з тим, справедливу винагороду, відповідно до існуючих потреб, що постійно змінюються та зростають еволюційно.

Мотивація, для підприємств, є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення поставленої мети (задачі) залежить від злагодженості роботи колективу. Менеджери сучасних підприємств, пристосовуючись до ринкових умов функціонування підприємств, повинні застосовувати передові, перевірені системи управління мотивацією праці, що будуть направлені на заохочення співробітників працювати краще,

активувати всі можливі резерви для активного виконання поставлених завдань, підтримувати зацікавленість у якісному їх виконанні та забезпечити отримання задоволення від результатів своєї праці.

Окрім того основною задачею в роботі менеджера з персоналу є забезпечення таких умов та організації праці, щоб забезпечити добровільне та творче виконання завдань та цілей підприємства працівниками.

Все сказане підтверджує, що застосування систем мотивації є важливим елементом в управлінні персоналом та забезпеченні ефективної роботи підприємства, а тому викликає особливий інтерес у менеджерів.

Отже розвиток систем управління мотивацією персоналу стає найважливішою передумовою формування успішного менеджменту в умовах існуючих вимог забезпечення розвитку підприємств.

[1] Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.

[2] Гавкалова Н.Л. Менеджмент персоналу [текст]: Навчальний посібник. Харків: ІНЖЕК, 2004 - 276 с.

[3] Берг О. Мотивация на ура. : <http://www.hr-portal.ru/article/motivaciya-na-ura> .: (дата звернення 23.10.21)