

Манжелій Д. В.  
студентка ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
(науковий керівник – Кліменко О. М., к. е. н., доц.,  
доцент кафедри державного управління,  
публічного адміністрування та економічної політики  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця)

## **ВПЛИВ ПРОБЛЕМИ НИЗЬКОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА**

Підприємство - система, діяльність якої покликана виготовляти та випускати максимальну кількість продуктів чи товарів для задоволення певних потреб населення. Підприємство – це організаційно відокремлена і економічно самостійна ланка виробничої сфери народного господарства, що спеціалізується на виготовленні продукції, виконанні робіт і наданні послуг. Головне завдання підприємства полягає в задоволенні потреб ринку в його продукції або послугах з метою одержання прибутку. Його робота повинна бути максимально продуктивною, злагодженою, результативною та обов'язково - ефективною. Адже лише за умови врахування цих чинників можливо досягти найкращого результату діяльності будь-якого підприємства.

Найважливішим чинником, на який рівняються та прагнуть підвищити керівники, виступає саме ефективність. Економічна ефективність – поняття, яке використовують для оцінювання результатів діяльності підприємства, порівнюючи з зусиллями, пов'язаними з відповідною діяльністю[1]. Економічна ефективність є основним якісним чинником економічного зростання організації, оскільки забезпечує абсолютне зростання результатів за тієї ж величини зусиль[2]. Вона відіграє важливу роль в діяльності будь-якого підприємства і має значний вплив на кінцевий результат роботи. Тому керівники і прагнуть різними способами максимально підвищити цю ефективність та вимагають від робітників докласти всіх можливих зусиль задля цього.

Дуже часто може виникати така ситуація, коли, керуючись бажаннями досягти найкращого результату, керівники підприємств вимагають від своїх працівників максимальної віддачі в роботі. Але не завжди отримують бажане, з різних причин. Тому вони вдаються до таких заходів як догана, штраф, а іноді навіть справа доходить до звільнення працівника. Таким чином керівництво намагається вплинути на людей та роботу підприємства загалом, очікуючи, що їх дії допоможуть досягти бажаного. Але це не ефективний спосіб вирішення даної ситуації. Тому, якщо керівник бажає бачити ефективну роботу свого бізнесу, не варто таким чином намагатися досягнути мети. Адже ефект буде або тимчасовий, або взагалі відсутній. Також не варто відкидати той факт, що ситуація може навіть погіршитися. Скоріш за все, такі дії викличуть обурення та невдоволення серед персоналу, що також погано вплине на виробництво. Тому керівництву варто знайти альтернативний варіант впливу на працівників та роботу підприємства загалом.

Найкращим методом впливу на результат роботи персоналу є мотивація. Мотивація - характеристика психологічного стану людини, що є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період часу й характеризує міру її трудової активності[3]. Вона може бути як матеріальною(заохочення із застосуванням різноманітних матеріальних благ), так і нематеріальною(сукупність інструментів, що дають можливість створити на роботі психологічно комфортні умови). Здавалося б, що покращення цього важливого фактору має в першу чергу спадати на думку керівництву, коли вони починають замислюватися над методами вирішення проблеми низької ефективності. Але, на жаль, не всі приділяють увагу цьому чиннику, котрий має вагоме значення, аргументуючи це тим, що він суттєво не вплине на ситуацію. А даремно. Адже мотивації є рушійною силою, що спонукає працівників до отримання максимального результату своєї діяльності. Що власне і хочуть отримати роботодавців. Але за рахунок зневажливо та байдужого ставлення до даного фактору впливу, лише втрачають час та ресурси на пошуки інших способів підвищення ефективності.

Мотивація може відбуватися в різний спосіб. Наприклад, якщо брати до уваги матеріальні блага – інструмент матеріальної мотивації, такі як: премія, бонуси, надбавка, матеріальна допомога та ін. Кожному працівникові буде приємно отримати якесь фінансове заохочення за вдале виконання роботи, виконання роботи раніше запланованих термінів, виконання роботи понад узгоджений план або будь-який інший успіх. Але, якщо обрати такий спосіб мотивування працівників, варто відповідально до цього ставитися. Слід контролювати, щоб всі були в рівних умовах та вклад кожного робітника до спільного успіху не залишився без уваги. Адже заохотивши одних, не можна ігнорувати старання інших.

Якщо ж керівництво вирішить вдатися до мотивування працівників шляхом нематеріальних заохочень, то тут теж є декілька варіантів, які заходи варто використати: запровадити гнучкий графік роботи, майстер-класи, лекції, тренінги для розвитку та вдосконалення навичок робітників, підвищення кваліфікації, проведення заходів з метою поліпшення відносин в колективі, кар'єрне зростання, надання можливості працівникам пропонувати власні ідеї або спільно обговорювати проблеми, з якими вони стикаються під час виробництва, для покращення роботи підприємства, організація та облаштування місць для відпочинку, знижки на продукцію підприємства та багато інших. Так, деякі з перелічених заохочень здаються незначними, але це лише з першого погляду. Вони також можуть значно покращити атмосферу та настрої серед робітників і стати чинником, що вплине на загальний результат.

Проте хибною буде думка, що у випадку, якщо застосувати лише матеріальну мотивацію, чи навпаки, лише нематеріальну мотивацію, то це забезпечить стовідсотковий успіху. Всі заходи працюють та дають результат лише в комплексі. Тому керівникам варто обмірковувати та прийняти рішення щодо впровадження сукупності мотиваційних заходів, які будуть поєднувати в собі як матеріальні, так і нематеріальні заохочення. Лише враховуючи це можна стати значно ближчими до своїх працівників, розуміти їх, спонукати до

підвищення продуктивності, направляти їх. Як наслідок, це призведе до значного зростання ефективності роботи підприємства. Таким чином, керівництво буде задоволене, адже основна мета, якої вони прагли досягнути буде втілена в дію, а робітники, в свою чергу, будуть задоволені тим, що про них піклуються і враховують їх інтереси. Це все якнайкращим чином вплине на результат спільної роботи і обидві сторони будуть щасливі.

Мотивація – дійсно важливий фактор, котрий значною мірою впливає на кінцевий результат. Тому не варто ігнорувати його, адже, як наслідок, впровадження цього чиннику в повсякденну діяльність можна досягти успіху, в якому зацікавлені всі, хто мають відношення до підприємства, починаючи від керівництва, закінчуючи звичайними робітниками. Мотивація відіграє важливу роль в підвищенні продуктивної діяльності будь-якого бізнесу, саме тому, якщо директор замислюється над питанням покращення ефективності, йому варто, перш за все, розглянути варіанти мотивування персоналу. А вже потім ввести належні заходи, що будуть враховувати цей фактор впливу. І вже через деякий час після їх впровадження можна буде побачити результат, який всіх приємно здивує.

#### **Список використаних джерел**

1. Аванесова Н. Е. Категорія «ефективність» у системі взаємодоповнюючих понять. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2019. Вип. 1 (1). С. 307-313.
2. Богданович О. Г. Аналіз ефективності діяльності підприємства на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2020. № 1. С. 45-58.
3. Прохоровська, С. (2023). МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ. Трансформаційна економіка, (2 (02), 45-48. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8>.