

# МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

А. Ю. Кияшко, магістр

В. В. Лойко, д.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

Система мотивації праці є однією з важливих складових як системи управління персоналом на підприємстві, так і системи забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності. Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, які спрямовані на підвищення результативності діяльності, завжди є мотивація праці. Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому на досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

У сучасних умовах на підприємствах гостро постають питання щодо мотивації праці. Постійні зміни у конкурентному середовищі, законодавчій базі, інтеграція у міжнародний простір, постійні зміни на ринку праці обумовлюють необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, яка могла б не тільки забезпечувати стійкий фінансовий стан суб'єктів бізнесу, а й позитивно впливати на формування інноваційного-творчого підходу до розвитку підприємницької діяльності.

Межа між нарощуванням виробничих потужностей і банкрутством, покращенням і погіршенням, прогресом і застоєм, багатством і бідністю визначається саме людськими ресурсами та мотивацією, мотивація яких – головний фактор вирішення соціальних, економічних, правових, організаційних проблем. І в кінцевому результаті виграє той, у кого більш дійова мотиваційна система.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме: надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці; узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх,

що передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці; створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників; підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Всупереч важливості розвитку високотехнологічного сектору для вітчизняної економіки, загальноекономічна нестабільність, низький рівень добробуту населення, інфляційні процеси, зростання міжнародної конкуренції та інші фактори стали причиною кризового стану більшості авіаційних підприємств, а отже, критично низьким став рівень їх економічної безпеки.

Забезпечення економічної безпеки підприємств авіаційного галузі має низку ключових відмінностей, які потребують особливої уваги як зі сторони власників та працівників керівної ланки, так і держави, адже наявність та рівень авіації сьогодні, фактично, визначає місце країни у світовому співтоваристві, є індикатором її економічного розвитку та стимулює формування економіки знань. Кожне авіатранспортне підприємство бажає здійснити управління на високому рівні, за допомогою кваліфікованих працівників, які б із завзяттям працювали на підприємство і створювали позитивний імідж у споживачів та викликали у конкурента невпевненість своїх сил. Тобто для ефективного управління якістю потрібні елементи за допомогою яких авіаційні підприємства могли б здійснювати свої перетворення, розвиток та функціонування. Доведено, що планування заходів із забезпечення високого рівня якості роботи персоналу має передбачати як встановлення цілей, розробку планів та доведення їх до виконавців, так й бажання персоналу удосконалюватися. Зважаючи на зазначене, найбільш важливу роль у процесі управління економічною безпекою повинна відігравати комплексна система мотивації персоналу, як економічної безпеки кожного окремого підприємства.

Механізм мотивації включає комплекс економічних прийомів та засобів соціально і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці. Вирішальну роль в оцінці мотивації праці в умовах вітчизняної

економіки мають матеріальні та моральні заохочення. Висока роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства. Тому завжди важливо з'ясувати, які специфічні потреби дають поштовх виникненню мотивації у даної людини, у даний час.

Розумний підприємець бере до уваги індивідуальні потреби робітників і вміє переконувати їх у тому, що ці потреби реально можуть бути задоволені у рамках даного підприємства. Спонукальні мотиви до праці у підлеглих будуть посилюватись якщо вони будуть отримувати пристойну заробітну плату з урахуванням вкладу кожного працівника у загальні справи, коли вони відчують відповідальність за виконану роботу та її результати.

Для забезпечення ефективного функціонування механізму мотивації праці та її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного росту персоналу; створити на підприємствах підрозділи кадрової безпеки; здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування; погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства; здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції.

Таким чином мотиваційний механізм, може гарантувати стабільну та максимально ефективну діяльність підприємства і високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Отже, мотивація праці є невід'ємною частиною економічної безпеки підприємства, вона охоплює всі ланки підприємства починаючи з фінансової закінчуючи кадровою політикою, яка за теперішніх часів є найактуальнішою, бо для кожного підприємства на даний момент часу потрібно протриматися до кінця фінансової нестабільності, незважаючи на те, що невідомо коли закінчиться ця невизначеність на фінансовому та валютному ринках.