

УДК 331.101

ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗЕД

Коваленко К.А.

**Науковий керівник – доц. каф. «Менеджмент зовнішньоекономічної та
інноваційної діяльності», канд. екон. наук Продіус Ю.І.**

В умовах формування ринкових відносин саме за рахунок мотивації праці досягається приріст обсягу виробництва продукції, що є головним джерелом збільшення прибутку підприємств в цілому, як у внутрішній, так і зовнішній діяльності.

Мотивація є однією з функцій управління ефективністю праці. Стабілізація та розвиток галузей в системі зовнішньоекономічної діяльності повинні супроводжуватись забезпеченням ефективним мотиваційним механізмом управління трудовими ресурсами.

Проблему мотиваційного забезпечення конкурентоспроможності праці слід розглядати з позицій інтересів усіх соціальних партнерів, виходячи з розуміння необхідності масштабної технічної та технологічної модернізації національної економіки, розширеного відтворення науково-технічного та високотехнологічного потенціалу. Вагомий мотиваційний вплив на підвищення ефективності праці матимуть такі заходи: високий престиж праці інноваторів; матеріальне і моральне заохочення зростання конкурентоспроможності працівника; гарантії соціального захисту; гідна заробітна плата; удосконалення безтарифних систем оплати праці внаслідок оптимізації рівнів окладів, погодинних тарифних ставок на основі рангування посад та застосовування вертикального і горизонтального просування.

Система мотивації праці персоналу підприємства як економічна категорія має такі складові: систему оплати праці (основна, додаткова заробітна плата, компенсаційні та заохочувальні виплати); соціальні гарантії; надання пільг; участь працівників: у власності

підприємства; в управлінні; у розподілі прибутку підприємства пропорційно їхньому трудовому внескові; ротацию персоналу; регулювання робочого часу; поліпшення умов праці; особисте й публічне визнання; формування і розвиток моральних якостей особистості та морального клімату у колективі.