

8. Mohnen P., Hall B. H. *Innovation and productivity: an update. Eurasian Business Review. 2013. № 3. P. 47–65.*

9. OECD. *Glossary of Statistical Terms. 2020. URL: <https://stats.oecd.org/>*

10. Ortega-Argilés R. *The transatlantic productivity gap: a survey of the main causes: the transatlantic productivity gap. Journal of Economic Surveys. 2012. № 26. P. 395–419.*

УДК 658.3

Магас Н.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму,

Федишин Г.В.,

старший викладач кафедри менеджменту, економіки та туризму,

Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

ІНДИКАТОРИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах високої конкуренції, зростання потреб та побажань клієнтів, ефективність роботи персоналу є важливим чинником впливу на конкурентоспроможність, фінансову стабільність та успішність підприємства у майбутньому.

Слово «мотивація» – має походження від латинського слова «motus», що означає штовхати в перед:

- спонукати суб'єкта (людину) до певних дій, зміни, які потребують докладання зусиль;

- спонукати суб'єкта (людину) задовольнити всі свої потреби та бажання;

- пропонує усвідомлені дії для покращення та зростання соціального статусу суб'єкта.

Мотивація персоналу виступає основним стимулом краще працювати на загальний результат діяльності підприємства, досягати визначених стратегічних цілей, розробляти та реалізовувати напрямки розвитку підприємства у майбутньому.

Мотивація повинна спонукати максимально задовільними бажання працівників, розвитку їх творчих здібностей, які підприємство повинно використовувати для підвищення рівня

конкурентоспроможності, забезпечення фінансової стабільності та зростання продуктивності праці.

М. Портер наголошував, що економічний ефект від мотивації праці персоналу в умовах жорсткої конкуренції є вагомим між поступове зростання заробітної плати працівників, мотив до праці є вагомим стимулом для впровадження інноваційних рішень, які спрямовані на підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства [1].

Л. Ерхарда та А. Колот зазначали, що вагомий вплив на результативність діяльності персоналу має соціальний мотив, який впливає на внутрішнє відчуття задоволеності персоналу від виконання своїх посадових обов'язків [1, 2].

Ефект від мотивації персоналу має економічний та соціальний вимір. Варто зазначити, що більшість науковців наголошують на тому, що формування оптимальної системи індикаторів ефективності мотивації персоналу відносять до найскладніших методологічних досліджень у сфері мотиваційних досліджень.

Соціально-економічний ефект мотивації персоналу полягає у спонуканні до праці персоналу з метою досягнення особистих цілей і цілей компанії. З даного твердження випливає, що оцінка соціально-економічної ефективності мотивації персоналу визначається досягненням економічних та соціальних цілей.

Економічну ефективність мотивації персоналу можна визначити за допомогою таких показників діяльності підприємства :

- зростання обсягів продажів;
- зростання прибутку;
- зниження операційних витрат;
- зростання запасу фінансової стійкості;
- зростання рентабельності продажів;
- зростання рентабельності активів;
- підвищення ринкової вартості компанії тощо.

Соціальними індикаторами оцінки ефективності мотивації персоналу виступають:

- привабливість роботи для персоналу (бажання працювати саме на цьому підприємстві, коли філософія, місія, цілі та прагнення підприємства співпадають із внутрішнім світоглядом працівника);
- визнання результатів праці (справедлива оцінка, стимулювання);

- справедливість винагороди;
- можливість професійного зростання;
- соціальне забезпечення;
- розвиток індивідуальних здібностей;
- доброзичлива атмосфера у колективі;
- участь в управлінні, які стосуються трудового колективу;
- гарантії роботи тощо.

Перераховані індикатори оцінки ефективності мотивації праці персоналу ґрунтуються не тільки на економічних показниках, але мають і соціальне вираження (задоволення роботою, бажання зростати разом з компанією, доброзичлива атмосфера у колективі тощо), здійснення такої оцінки дозволить проаналізувати керівництву підприємства чи правильні методи та інструменти мотивації персоналу використовуються на підприємстві для стимулювання праці працівників.

Список використаних джерел:

1. Портер М. Стратегія конкуренції: пер. с англ. А. Олійника, Р. Скільського. К.: Основи, 1998. 390 с.
2. Чухно А.А. Основи економічної теорії. К.: Вища школа, 2001. 606 с.
3. Магас Н.В. Персонал-технології у системі управління персоналом підприємства. *Innovative ways of learning development : The X International Scientific and Practical Conference. March 13 – 15, Varna, Bulgaria. 2023. - p. 96-99.*
4. Магас Н.В., Федішин Г.В. Особливості оцінки ефективності розвитку персоналу. Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу в умовах економіки відновлення: зб. тез доп. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18-19 квітня 2023 р.). Київ, 2023. С 359-361.