

УДК 331.1

**ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ  
АВІАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Владислава Руденко**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник - Ірина Суворова, к.е.н., доц.*

**Ключові слова:** система мотивації персоналу, авіаційне підприємство, ефективність.

Однією із важливих складових ефективної роботи підприємства будь-якої зі сфер діяльності, зокрема і на підприємствах авіаційної галузі, є вдосконалення процесу управління персоналом на основі посилення мотивації в контексті формування систем стимулів, що спонукають сучасну людину до ефективної та високопродуктивної праці. Працівники мають бути зацікавлені не лише в отриманні максимальної винагороди за свою роботу, а й у реалізації своїх особистих інтересів. Створення дієвої системи мотивації та стимулювання може поєднати інтереси персоналу з цілями організації авіаційної промисловості, забезпечити зацікавленість кожного працівника у максимальному використанні свого потенціалу, підвищити конкурентоспроможність організації.

Процедуру формування та розвитку систем мотивації персоналу підприємств авіаційної промисловості можна розділити на сім етапів, починаючи з аналізу існуючої системи мотивації організацій авіаційної промисловості та закінчуючи регламентуванням та закріпленням нових методів, форм, елементів систем мотивації у внутрішньоорганізаційних нормативних документах [1]. На рис.1. представлено етапи формування системи мотивації персоналу підприємств авіаційної промисловості. Дані етапи мають логічну і послідовну дію, для прийняття рішення та вибору системи мотивації персоналу, яка буде найбільш доцільною та ефективною для кожного окремо підприємства. Саме тому, на перших етап, проводиться аналіз існуючої системи нарахування заробітної плати на підприємстві, аналізується система мотивації, яка вже впроваджена на підприємстві, задля аналізу її ефективності. Щодо четвертого етапу, то слід зазначити, що оскільки система мотивації персоналу є підсистемою більших систем (системи управління персоналом, системи управління організацією загалом), то формування її цілей, завдань, принципів впливатимуть такі чинники: мети, завдання, стратегії організації, кадрова політика, корпоративна культура, специфіка виробничого процесу, фінансове становище, характеристики персоналу організації та ін. Результатом даного етапу має стати закріплення письмово вимог до нової системи мотивації та стимулювання персоналу підприємств авіаційної промисловості.

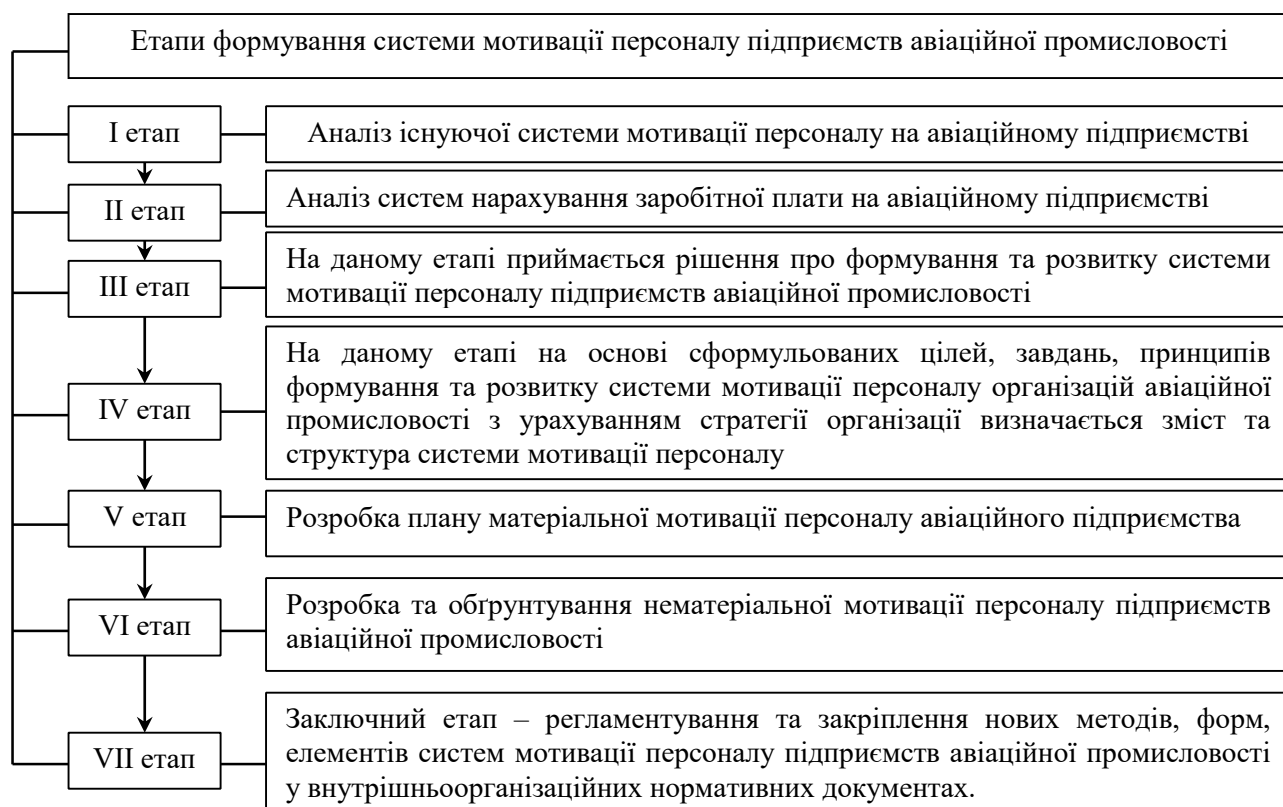


Рис.1. Етапи формування системи мотивації персоналу підприємств авіаційної промисловості

На п'ятому та шостому етапі складається план матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу авіаційного підприємства, на основі проведених досліджень на першому та другому етапах [2]. Система мотивації персоналу підприємств авіаційної промисловості має бути обов'язково оформлена у вигляді локальних нормативних актів. Для цього розробляються та випускаються всі необхідні для функціонування регламенти, положення та накази. Після завершення сьомого етапу на підприємстві є повний комплект документів, які описують механізм роботи системи мотивації.

### Висновок

Отже, щоб побудувати ефективну систему мотивації персоналу авіаційного підприємства, потрібно ретельно підходити до її розроблення, адже не підкріплені відповідним аналізом заходи впровадження мотивації персоналу можуть призвести до додаткових витрат компанії, які не будуть мати ефекту, а саме не вплинуть на підвищення продуктивності праці працівників.

### Список використаних джерел:

1. Лукашевич Ю. Стимулювання персоналу як підтримка стратегічного розвитку підприємства URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2010\\_14/Lukashevich%20UL](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2010_14/Lukashevich%20UL)
2. Adi Bhat. Employee Motivation: The Complete Guide. URL: <https://www.questionpro.com/blog/employee-motivation/>