**Мотивація до зайняття підприємництвом: мотиви та стимули**

*Козлова А.С.*

*здобувач 2 курсу бакалавріату*

*Науковий керівник: доцент,Ткаченко Н.Е.*

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

**Анотація.** На підприємстві в цілому успіх значно залежить від складу кадрів та мотиваційних стимулів, бо кадри вирішують все. Межа між нарощуванням виробничих потужностей і банкрутством, погіршенням і покращанням, застоєм і прогресом, бідністю і багатством визначається людськими ресурсами та мотивацією, а їх удосконалення — головний фактор вирішення економічних, соціальних, організаційних та правових проблем. У кінці виграє завжди той, у кого більш дійова мотиваційна система. Тому завдання кожного початківця, бізнес-справи та вже функціонуючого підприємця - забезпечити мотивацію на відповідному рівні.

Розкриваючи поняття мотивація підприємництва, ми розуміємо спонукання людини до провадження підприємницької діяльністі. Мотиваторами є фактори людських відносин у бізнесі, які посилюють мотивацію. До них відносять: успіх, досягнення, визнання, високий ступінь відповідальності, просування по службі, можливості творчого і ділового зростання, роботу саму по собі.

Для успішного входження фізичної особи в образ підприємця, останньому необхідно, насамперед, усвідомити мотиви, які спонукають його відкрити свою справу і, тим самим, стати самостійним суб'єктом підприємницького бізнесу. Під мотивом слід розуміти сукупність спонукань людей до тих чи інших дій. Усвідомлена, осмислена, вивчена потреба стає поведінковим мотивом. [2]

|  |  |
| --- | --- |
| **Основні мотиви підприємницької діяльності** | **Стимули підприємницької діяльності** |
| матеріальна зацікавленість і бажання швидко розбагатіти | Оплата праці, надбавки, доплати, премії, комісійна винагорода, участь у прибутках |
| можливість одержувати пільги, надбавки, премії | Медичне обслуговування, страхування, харчування, транспортні витрати, путівки |
| прагнення до приватної власності, потреба панування, влади, впливу на інших, бажання бути завжди першим, конкурувати | Покращення організації та умов праці, створення умов відпочинку, додаткова відпустка |
| можливість сформувати команду однодумців для створення підприємства та ведення бізнесу, працювати у згуртованому колективі | Стажування, підвищення кваліфікації, можливість самореалізації та самовдосконалення |
| свобода у прийнятті управлінських рішень, самостійність дій | Престиж, повага колег, суспільне визнання |
| можливість отримати достойну посаду, перспективи професійної кар’єри, престижу, підвищення свого статусу у ділових колах та суспільстві | Дисциплінарна відповідальність працівника за виконання трудових обов’язків та правил трудової діяльност |
| задоволеність характером та змістом роботи, умовами праці, можливістю здійснення творчої діяльності | Доступність необхідної інформації та можливість її надання працівникам |
| потреба у спілкуванні з людьми, повазі, самовираженні |  |
| прагнення розповсюдити власний стиль та спосіб життя, свої інтереси на бізнес |  |

Мотивація є складовою людських стосунків, способом їхньої взаємодії. Ступінь цих стосунків у бізнесі залежить від якісних характеристик кадрів, культури і філософії підприємства, стилю управління, характеру організації господарської діяльності, системи стимулювання та умов праці.

Практика свідчить проте, як важливо підтримувати хороші людські стосунки, обстановку довіри і відкритості. Доброзичливе спілкування з підлеглими приносить фірмі реальні результати. Коли працівники задоволені відносинами у колективі та стилем управління, вони працюють більш продуктивно.

Щоб посилити мотивацію підприємницької діяльності, забезпечити її активність, необхідно поставити цілі, які б дозволяли отримати певний результат.

З мотивацією тісно пов’язане таке поняття, як моральний дух, який характеризує ступінь ставлення людини до своїх колег, керівника, підприємства в цілому. На практиці деякі керівники вважають, що продуктивність праці визначається лише об’єктивними умовами роботи: достатні ресурси для забезпечення нормального господарського процесу, компетентні співробітники, ефективні організаційні структури, чіткі цілі та завдання.

Завдання підприємця саме й полягає у тому, щоб створити сприятливий мікроклімат у колективі. Той, хто знаходиться у хорошому моральному стані, має бадьорий настрій, є лояльним, виявляє ентузіазм. У такому середовищі підприємцю легше використовувати засоби спонукання людей до ефективної праці.

Для того, щоб стимулювати працівника, керівник-підприємець повинен знати потреби підлеглих, їхні бажання, вміння, позитивні та негативні риси. Знаючи це, легше активізувати діяльність працюючих, забезпечити можливість задоволення найважливіших потреб. Підприємцю слід ретельно спостерігати за своїми підлеглими, щоб вирішити, що є стимулятором трудового процесу стосовно конкретного працівника.

Вивчення мотивів, установок, ціннісних орієнтацій поведінки різних категорій і груп підприємців, дозволяє визначити домінуючі тенденції у відносинах підприємців до своєї діяльності, що дуже важливо для всього населення регіону, країни. Створюючи на основі подібного знання мотивів ділової активності систему стимулів, можна регулювати відносини у сфері підприємництва, як з боку самих підприємців, так і з боку відповідних державних структур - представницької і виконавчої влади, що сьогодні дуже важливо.[1]

Взаємодія мотивів і стимулів є тим інструментом, який дозволяє реалізувати потреби працівника найбільш доцільним для нього способом – завдяки реалізації своїх здібностей, а також надає можливості керівникові формувати систему стимулювання праці персоналу. При правильній взаємодії мотивів та стимулів відбувається взаємообумовленість елементів загального процесу формування механізму мотивації та стимулювання працівників промислового підприємства.[3]

Мотивацією підприємницької діяльності можна вважати систему мотивів, що спрямовують та спонукають підприємницьку діяльність на певному етапі її здійснення. [4]

Таким чином, вивчення та узагальнення здобутків існуючих теорій щодо визначення сутності мотивації та стимулювання персоналу в ефективному управлінні та підвищенні інноваційної діяльності промисловим підприємством дає змогу у перспективах розробити дієвий механізм мотивації і стимулювання працівників. Також у людських стосунках потрібно поєднувати у єдину систему три складові: керівництво з боку підприємця і менеджерів, спілкування та мотивацію праці.

**Джерела:**

1. https://msd.in.ua/motivaciya-pidpriyemnictva/
2. http://8ref.com/19/referat\_195007.html
3. https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018\_1\_218\_234.pdf
4. http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2021/04/212-18-26.pdf#:~:text=%D0%9C%D0%B8%20%D0%B2%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BC%D0%BE%20%D0%B7%20%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%2C%20%D1%89%D0%BE,%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%2D%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%20%D1%97%D1%97%20%D0%B7%D0%B4%D1%96%D0%B9%D1%81%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.