

Петер ПЛАВЧАН

професор, ректор Університету Данубіус (Словацька Республіка)

Елла ДОБРОВОЛЬСЬКА

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

ЗВО «ПДУ»,

м. Кам'янець-Подільський

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Мотивація є рушійною силою людської поведінки та одним з найважливіших факторів підвищення ефективності праці конкретного працівника та розвитку всього підприємства. З іншого боку, мотивація – це процес свідомого та навмисного впливу на мотиви поведінки людей шляхом створення засобів та можливості реалізації їхніх систем цінностей та очікувань для досягнення спонукальної мети.

Мотивація у конкретної людини мінлива в часі та просторі, досі ніхто не створював і не буде створювати «рецепт ефективної мотивації», такого рецепта не існує. Є люди, які більше мотивовані працювати, інші займатися спортом, а інші обговорювати будь-яку тему. Мотивація спрямовує зусилля, які направлені на досягнення конкретних, а не інших цілей. Високомотивована людина також сильно зосереджена на якомусь об'єкті або завданні.

Працівники з високою мотивацією до роботи зазвичай виконують свою професійну діяльність дуже вдумливо і логічно. Вони можуть проявити особливу винахідливість у подоланні різних перешкод, пристосовуючи структуру своєї діяльності до мінливих ситуативних умов. Працівник, який не має високої мотивації до роботи, діє хаотично, часто відволікаючись від своєї діяльності, що вимагає нагляду з боку керівництва. Розуміння мотивації, того, що викликає, спрямовує та підтримує поведінку людей, завжди було важливим для керівників, які створюють мотиваційні системи для своїх підлеглих.

Слушною є думка А. В. Чернишової, що «для ефективного управління

персоналом потрібно використовувати інноваційні підходи до мотивації праці, що дозволить організації як зекономити усі види організаційних ресурсів (людські, матеріальні, фінансові, інформаційні), так і збільшити її прибутковість та підвищити життєздатність. Більшість найбільш ефективних та результативних методів мотивації була створена за кордоном, адже західні компанії приділяють цьому питанню більшу увагу, ніж українські [5, с.143]

Низький рівень мотивації персоналу в сучасних умовах часто є обмежуючим чинником, що не дозволяє підприємствам реалізувати свої потенційні можливості і знижує рівень продуктивності праці. Розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і соціально-трудова відносин, що сприятиме активізації підвищенню продуктивності праці персоналу [4, с.498].

Мотивація персоналу є важливою складовою системи управління персоналом, яка відіграє значну роль в досягненні високої ефективності діяльності підприємства і потребує максимального вирішення проблем, що виникають у зв'язку з посиленням вимог до якості персоналу, ефективності праці з одного боку, і підвищення необхідності в задоволенні потреб підприємством. Аналіз теоретичних підходів до мотивації праці визначив, що шляхів і способів мотивування працюючих багато. Ефективна система мотивації є важливим чинником прогресу та розвитку підприємства [4, с.501].

Поряд з цим ефективне управління виробничим процесом у трудових колективах працівниць практично не можливе без розробки і розумного використання системи мотиваційних заходів, які мають велике значення для підвищення ефективності праці [1, с.111].

Мотивація праці дає змогу відновити не тільки ставлення працівниць до праці, але й сформувану нову свідомість у працюючих [1, с.112].

Управління мотивацією діяльності працівників як функція менеджменту підприємства відіграє важливу роль в управлінні його людськими ресурсами та має спиратись на комплексну політику управління персоналом. Задля цього необхідно проаналізувати та виділити основні напрями вмотивованості

персоналу підприємства.

В основі системи управління мотивацією діяльності працівників лежать мотиви та стимули, які по різному розглядаються в різних теоріях мотивації.

Нам видається обґрунтованішим та реалістичнішим погляд, що саме висока результативність є причиною задоволення, а не його наслідком. Адже результативність – це наявність створених матеріальних і нематеріальних благ та послуг, які становлять основу задоволення потреб. Людина відчуває задоволення чи незадоволення від самого результату праці як такого. Отже, брак високої результативності праці унеможливорює задоволення людини у широкому розумінні цього слова.

Різноманітність потреб людини обумовлює і різноманіття мотивів поведінки та діяльності, але одні мотиви досить часто актуалізуються та здійснюють значний вплив на поведінку людини, інші діють лише за певних обставин. Є достатньо способів, що можуть впливати на підвищення мотивації праці, до них можна віднести: планування кар'єри, систему соціально-психологічних факторів, залучення персоналу в процес прийняття ділових рішень, комунікації.

Дослідниця Мотузенко О. В. вивчила мотивацію праці в контексті підвищення ефективності діяльності підприємства в різних країнах та зазначила, що «одним із шляхів покращення показників персоналу (рівень зайнятості населення, індекс освіченості населення, індивідуальний рівень цифрових навичок населення, частка осіб, які володіють іноземною мовою, частка осіб, що працевлаштовані і водночас задоволені своєю роботою) є саме мотивація, яку проявляють на підприємствах та організаціях до працівників та управлінців. Огляд та аналіз статистичних даних показав, що в багатьох країнах Європейського Союзу мотивація виступає одним із елементів забезпечення успішності діяльності підприємств та організації. Про це саме засвідчує високий рівень задоволеності власною роботою працевлаштованих осіб, у тому числі менеджерів (управлінців)» [3, с.109].

В праці Лещенко Л. О. проаналізована мотивація праці як фактор

підвищення прибутковості виробництва. Авторка зазначила, що «грамотно побудована система мотивації дозволяє отримати максимальну віддачу від кожного працівника. Тобто, головною метою системи мотивації є формування таких стимулів та умов праці, за якими співробітники бажали працювати заради досягнення поставлених перед ними задач, внаслідок чого підвищиться ефективність діяльності підприємства. А відсутність у працівників бажання працювати, тобто мотивації, частіше за все призводить до деяких проблем, а саме: низький рівень продуктивності та якості праці, висока плинність кадрів, неможливість залучення необхідних спеціалістів» [2]

Таким чином, мотивація – це процес стимулювання будь-якої людини чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей як свого підприємства, так і особистих цілей. У загальному вигляді мотивація – це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації.

Список використаних джерел

1.Лаврук Н. А. Мотивація ефективної праці жінок. *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 24(3). С. 109–115.

2.Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_4_46.

3.Мотузенко О. В. Мотивація праці та підвищення ефективності діяльності підприємства. *Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка*. 2020. Вип. 2. С. 103–111.

4. Телишевська Л. І., Власенко Д.О. Мотивація працівників в системі управління персоналом на підприємстві. *Молодий вчений*. 2018. № 7(2). С. 498–502.

5.Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 141–145.