

Михайло Малик

студент 2 курсу ОС «Магістр» спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.**,

д.е.н., професор, завідувач кафедри

менеджменту, публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Важливим елементом продуктивних сил є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Конкурентоспроможність підприємства, рівень добробуту його працівників залежить від якості трудового персоналу, який змінюється під впливом вироблюваної продукції, технології, організації виробництва і праці, а також демографічних процесів, правових та моральних норм, особливостей ринку праці тощо.

Трудові ресурси - об'єкти постійної турботи з боку керівництва підприємства. Значення трудових ресурсів істотно зростає в період переходу до ринкових відносин. Інвестиційний характер виробництва, його висока наукомісткість, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до працівника, підвищили значущість творчого ставлення до праці і високого професіоналізму. Це зумовило істотні зміни у принципах, методах та соціально-економічних питаннях управління трудовими ресурсами і персоналом на підприємстві [1, с. 86].

Мотиваційна система підприємства в значній мірі залежить від тих передумов, в яких відбувається її формування, особливо, від ефективності системи управління. Якісні характеристики управлінського потенціалу, особливості організаційного клімату, що склався в підприємстві, чинять вплив на діяльність підприємства, що знаходить відображення в показниках його

результативності.

Нами було проведено опитування серед 35 працівників підприємства по визначенню важливості для них різних відібраних нами факторів мотивації. Результати ранжування показали, що на першому місці по вагомості серед працівників є гарні відносини в колективі. Важливим є фактор заробітної плати, причиною чого є нестабільне економічне становище та низький рівень заробітної плати. Велике значення для працівників мають взаємовідносини з керівником. Високу оцінку отримали також можливість кар'єрного зростання та зміст роботи. Аналіз результатів, отриманих по визначенню факторів, що потребують удосконалення в організації, де працюють опитувані, показав, що найбільше незадоволення у працівників викликає розмір їх заробітної плати (15 балів). Багато працівників хотіли би покращити умови, в яких вони працюють (9 балів).

Ефективність роботи працівників, рівень їх вмотивованості в значній мірі визначається сформованістю корпоративної культури підприємства. Робочий колектив представляє собою єдиний механізм, злагоджена робота та здорова атмосфера в якому є запорукою успішної діяльності підприємства. Тому важливою є оцінка складових відносин в колективі для подальшого прийняття рішень по оздоровленню корпоративної культури підприємства. Нами було проведено анкетування 16 працівників одного підприємства по питаннях, які включали оцінку по 4 складових корпоративної культури підприємства: патріотизму персоналу, етики команди, рівня толерантності та згуртованості команди.

Проаналізувавши результат анкетування, можна сказати, що в підприємстві склалися гарні дружні відносини в колективі, проте керівництву треба звернути увагу на підтримку етики команди та розвитку почуття патріотизму працівників до підприємства та на покращення відносин між керівником та підлеглими.

Мотивом при працевлаштуванні є імідж підприємства на ринку праці, тобто ті умови, які підприємство створює для своїх працівників.

Результативність мотиваційного механізму в значній мірі визначається рівнем сформованості керівника як особистості, лідерськими, комунікативними та управлінськими якостями. Формування корпоративного духу, єдності трудового колективу, продуктивних, доброзичливих відносин між працівниками в значній мірі визначається стилем поведінки керівника. Від стилю керівництва, авторитету керівника в значній мірі залежить ефективність та дієвість системи мотивації, спрямованість мотивації, відношення працівників до праці та бажання працювати, спрямованість працюючих людей на задоволення своїх інтересів чи інтересів підприємства.

Для аналізу особливостей мотивації працівників на стилях керівництва було взято управлінську модель Р. Р. Блейка і Д. С. Мутона.

Нами були узагальнені сучасні тенденції у сфері мотивації праці:

1. Відмова від образу «працівника-героя», «гвинтика», який приносить себе у жертву заради світлого майбутнього, працюючи на «голому ентузіазмі». Одночасно мають місце тривожні тенденції відчуження чесної та продуктивної праці, пошуки більш легких шляхів зростання добробуту.

2. Значна кількість працівників на селі втратила потяг до сільськогосподарської праці, розчарована у можливості підвищити свій життєвий рівень завдяки особистим трудовим зусиллям на землі. Аналогічні ознаки руйнування трудових цінностей спостерігаються стосовно трудового менталітету мешканців міст.

3. Відсутність у населення України реального економічного мислення, тобто здатності робити свідомий оптимальний вибір, виходячи з наявних обмежених ресурсів та можливостей.

4. Відчуження працівника від праці – «втрата працівником інтересу до трудової діяльності, яка перестала бути ефективним засобом задоволення його потреб».

5. В багатьох регіонах України актуальною стала проблема не відтворення, а виживання, домінуючим мотивом трудової діяльності стає прагнення

одержати відшкодування витрат трудових зусиль, насамперед, в грошовій формі.

6. Цінності, «напрацьовані» радянською та попередньою тривалою культурою господарювання, увійшли в суперечність з появою нових індивідуалістичних орієнтацій щодо власності, підприємництва, економічної свободи, розмежування населення на бідних і багатих.

7. Поява мотивації нового типу через знецінення матеріальних стимулів в офіційному секторі економіки – нерегламентованої зайнятості, зокрема, одержання доходів у тіньовому секторі економіки.

8. Відсутність інвестування в перепідготовку персоналу. Водночас існує зростаюча потреба в спеціалістах широкої кваліфікації для роботи з сучасними технологіями, яких мало серед місцевих жителів. Значна частина випускників вищих навчальних закладів не зацікавлена сільськогосподарською працею: підприємства беруть лише найкращих, а працювати в особистих селянських чи фермерських господарствах більша частина молоді за сучасних умов не готова.

9. Половина сільського населення зайнята у найпростіших професіях, причому не через брак професійної освіти, а через відсутність належних місць прикладання праці [2].

Однією з найголовніших проблем у сфері мотивації праці, яка має ряд наслідків, є порушення балансу інтересів на ринку робочої сили в сільському господарстві. Роботодавці диктують умови праці, що будуть зручні їм, а робітники, будучи обмеженими в виборі робочого місця, змушені погоджуватись. Це спричиняє ситуацію, коли інтереси власника переважають над інтересами працівника. Наслідками такого явища є тінізація заробітної плати, безробіття, соціальна незахищеність, низький рівень якості життя, низький рівень пенсій, порушення умов праці і відпочинку [3, с. 96].

Запровадження мотиваційного механізму має бути спрямоване на подолання існуючих проблем, досягненню економічного та соціального розвитку.

Список використаних джерел

1. Чикуркова А.Д. Прокопчук Л.М. Впровадження стратегічного управління за компетенціями. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". - 2015. - Вип. 11. - Ч. 4. - С. 86-93.
2. Веснин В. Р. Менеджмент. М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. 504 с.
3. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент. К. : МАУП, 2001. 168 с.