

Грамотюк Альона
студентка 2 стн курсу
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність, якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Успішна господарська діяльність підприємства, випуск конкурентоспроможної продукції залежить не лише від технічного оснащення організації, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

Мотивація працівників потребує неабиякого уміння, наполегливості та розуміння людської природи. Вона вимагає розвинених здібностей спонукати виконавців до вищого рівня напруження, зусиль, відповідальності, якості, досягнення ефективних результатів [2, с. 68].

Розгляд даної проблеми є актуальним для сучасного економічного середовища чи окремого підприємства, оскільки не завжди використовуються всі елементи мотивації, а лише ті, що є менш затратними, а тому не раціональними для стимулювання персоналу на окремому підприємстві. Для ефективного стимулювання праці необхідно розробляти і впроваджувати нові моделі мотивації трудової діяльності, які в свою чергу будуть сприяти підвищенню продуктивності праці на даному підприємстві.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [3, с. 135].

Мотивація персоналу (табл. 1) включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію володіння засобами виробництва; мотивацію вибору нового місця роботи тощо.

Таблиця 1

Структура мотивації персоналу

Система мотивації персоналу			
Матеріальне стимулювання		Нематеріальне стимулювання	
<p>Оплата праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Постійна частина (оклад, тариф); - Змінна частина (премії та інші виплати). 	<p>Соцпакет:</p> <p>Стимули, які можуть бути перетворені в гроші або які економлять засоби працівника.</p>	<p>Формалізовані стимули:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Закріплюють існуюче положення (грамоти, почесні знання та ін.); - Орієнтують на зміни (підвищення у посаді, навчання та ін.). 	<p>Неформалізовані стимули:</p> <p>Неформальні заходи, які підвищують лояльність до організації; Стиль управління керівника; Психологічний клімат.</p>

Мотивація праці, керівництво і взаємодія з людьми – вирішальний фактор успіхів в управлінні підприємством та результативності роботи, і в цьому розумінні вона становить основу трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність [4, с. 75].

Уся діяльність людини обумовлена реально існуючими потребами. Мотивована діяльність – це вільна, обумовлена внутрішніми спонуканнями

діяльність людини, спрямована на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів. У мотивованій діяльності працівник сам визначає міру своїх дій залежно від внутрішніх спонукань та умов зовнішнього середовища.

Теорія і практика менеджменту персоналу (зокрема його мотиваційна складова) поряд із уже названими ключовими термінами користується ще цілою низкою інших, які часто також тлумачать по-різному. З метою уніфікації низки понять уточнимо їхній зміст:

1) мотиватори – чинники, що спонукають людину до трудової діяльності; зовнішні мотиватори – зовнішні щодо працівника впливи; внутрішні мотиватори – внутрішні спонукальні сили;

2) мотиваційний потенціал працівника – складова трудового потенціалу, яка характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації в роботі набутих знань, здібностей, умінь, навичок;

3) багатство мотивації персоналу – різноплановість мотивів як результат різноманітності значущих для працівника потреб, які спонукають його до трудової діяльності;

4) напрямленість мотивації – спрямованість працівника на реалізацію певних потреб на основі вибору конкретного виду трудової діяльності;

5) сила мотивації (мотиваційної поведінки) – інтенсивність наміру працівника, міра його готовності включитися в трудову діяльність для досягнення поставлених цілей [3, с. 55].

Зовнішня винагорода забезпечується організацією. Складовими зовнішніх винагород є заробітна плата, просування по службі, додаткові пільги (службовий автомобіль, додаткова відпустка, повна чи часткова оплата комунальних витрат тощо), символи службового статусу та престижу (надання почесних звань, нагородження орденами тощо).

Якщо мотивацію розглядати як процес впливу на поведінку людини факторів-мотиваторів, то теоретично її можна розподілити на шість стадій, що настають одна по одній. Звичайно, саме така кількість стадій – це

умовність: на практиці не завжди зберігається чітка їх послідовність та чітке розмежування процесів мотивації. Проте для з'ясування логіки, «технології» процесу мотивації доцільним є розглянути його по стадійно [1, с. 41].

У структуру мотиву праці входять:

- потреба, яку хоче задовольнити працівник;
- благо, здатне задовольнити цю потребу;
- трудова дія, необхідна для одержання блага;
- ціна – витрати матеріального і морального характеру, пов'язані зі здійсненням трудової дії.

Можна виділити кілька груп мотивів праці, які утворюють у сукупності єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її суспільної корисності, статусні мотиви, пов'язані із суспільним визнанням плідності трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних благ, а також мотиви, орієнтовані на визначену інтенсивність роботи [3, с. 126].

Мотивацію персоналу як галузь практичної діяльності, що безпосередньо пов'язана з реалізацією інтересів суб'єктів господарювання, взаємодією роботодавців і найманих працівників, урухомленням механізмів посилення трудової активності, правомірно розглядати як одну з провідних складових соціально-трудова відносин.

Соціально-трудова відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами: найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому [4, с. 112].

Мотиваційну складову соціально-трудова відносин пов'язано з опрацюванням та використанням методів, засобів, інструментарію, що уможливають активізацію трудової поведінки персоналу, сприяють узгодженню інтересів суб'єктів господарювання, які далеко не завжди збігаються, оптимізують відносини між трудом і капіталом.

Мотивація персоналу включає цілу низку її складових, а саме, мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію до володіння засобами виробництва; мотивацію до вибору нового місця роботи тощо [2, с. 33].

Отже, мотивація виступає одним із основних чинників, які безпосередньо впливають на рівень та обсяг виробництва, результативність роботи, конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. Управління персоналом : Навчальний посібник. Київ : Професіонал, 2006. 511 с.
2. Данюк В.М., Петюх В. М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу : Навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2005. 398 с.
3. Мурашко М. Менеджмент персоналу : Навчально-практичний посібник. Київ : Знання, 2008. 435 с.
4. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом : Навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 502 с.
5. Лаврук О.С., Білик Ю.І. Напрями удосконалення мотиваційного менеджменту сучасних бізнес-структур в АПК // Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції : Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 30 жовтня 2016 р. Тернопіль : Крок, 2016. С. 127-129.