

об'єкт і суб'єкт управління; вивчити стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу; забезпечити дієвість всіх складових ефективної системи мотивації; постійно досліджувати соціально-економічні наслідки формування і виконання управлінських рішень та вміти їх прогнозувати.

Таким чином, ефективний управлінський персонал повинен завжди дбати про своїх працівників і мотивувати їх до праці, але не лише матеріальними, але й нематеріальними методами. Проте всі ці засоби мотивування не діятимуть, поки вони не стануть включати в свою сферу інтереси, потреби, бажання, зацікавленість працівників. Необхідно забезпечити такі умови, за яких працівники будуть прагнути безперервно розвивати свої знання, здібності, професійні можливості та реалізовувати їх на виробництві.

Список використаних джерел

1. Бранченко Г.Н. Менеджмент організації: посібник. /Г.Н. Бранченко.- Житомир: ЖІТІ, 2008. - 212 с.
2. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: [монографія]/В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. - Харків: ВД "ІНЖЕК", 2008.- 184с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник /А.М. Колот.-К.:КНЕУ, 2002.-512 с.
4. Храмов В.О. Основи управління персоналом: Навчально-методичний посібник. / В.О. Храмов, А.П. Бовтрук. - К.: МАУП, 2008. - 112 с.

Ларіонова Тетяна Олександрівна,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Деренко О.М.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Заохочування працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними цілей і завдань є об'єктивною необхідністю й усвідомлюється всіма керівниками. Мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою заохочення працівника чи групи працівників до діяльності по досягненню цілей підприємства через задоволення їхніх власних потреб [2].

Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії. Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів. Як правило, відсутність мотивації – перший крок до занепаду фірми, оскільки невдоволений працівник не виконує роботу якісно, погано ставиться до фірми та поширює негативну інформацію про компанію, внаслідок чого втрачається репутація та престиж підприємства.

Мотивація трудової діяльності – складний, відносно стійкий процес, обумовлений певними особистісними характеристиками людини, а також певною необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам в процесі діяльності. Вона є сукупністю внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до праці, зумовлюють поведінку, форму діяльності, надають спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей організації [3].

Нині майже не застосовуються форми і методи стимулювання, які б сприяли високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання як основна складова загальної системи мотивації перестало бути мотивом до праці й основою відтворення робочої сили. Тому виникає необхідність формування науково обґрунтованого механізму мотивації праці, який би найбільшою мірою відповідав інтересам різних категорій працівників, та в кінцевому підсумку забезпечував підвищення ефективності праці.

Матеріальну основу мотивації праці становить стимулювання, в основі якого лежить процес зовнішнього впливу на інтереси працівника за допомогою певного комплексу заходів (моральних, матеріальних, соціальних), здатних сприяти позитивному розвитку соціальних відносин між суб'єктами економічної діяльності та формуванню нового типу особистості. Це означає, що стимулювання праці, з одного боку, є матеріальною оболонкою мотивації персоналу, а з другого – несе в собі й нематеріальне навантаження, яке дає змогу людині реалізувати себе як особистість і як працівника одночасно. Виходячи із сучасних практичних уявлень про категорію стимулювання праці, виявлено, що домінуючим видом на сьогодні є матеріальне стимулювання, яке є найбільш ефективним за умови, що його питома вага перебуває в оптимальному співвідношенні з основною заробітною платою. Тому на сьогодні одним з актуальних завдань сучасної економіки праці є всебічне дослідження проблем оплати праці в ринкових умовах господарювання.

Слід також зазначити, що керівники підприємств не завжди чітко представляють, які мотиви стимулюють їхніх підлеглих на ефективну роботу. Вони часто переоцінюють значимість для працівників «базових мотивів», таких як зарплата, безпека, надійність і недооцінюють внутрішні стимули до роботи – самостійність, творчість, бажання досягти високих результатів.

Для керівників особливе значення мають навички групової (колективної) мотивації. У зв'язку із цим при створенні систем трудової мотивації важливо враховувати неоднорідність персоналу, виходити з того, що різні категорії співробітників відрізняються своїми ціннісними орієнтаціями. Значимість різних спонукальних факторів до праці змінюється з віком, зі зміною посадового й сімейного статусу [1].

Системи мотивації працівників є потужним фактором розвитку трудової активності, невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Щоб застосовувати цей засіб максимально ефективно необхідно мати чітке уявлення про механізм поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Саме тому необхідно вивчати інтереси людей та їх потреби, розробити чітку та

зрозумілу для працівників систему стимулювання, використовувати нематеріальні стимули, намагатись створити команду людей, а не групу розрізнених індивідів, які не здатні прийняти певне рішення.

Варто виділити такі основні шляхи підвищення мотивації працівників:

- застосування як матеріальних, так і нематеріальних стимулів;
- формування чіткого графіка кар'єрного просування працівників з обумовленням усіх умов;
- встановлення такого розміру заробітної плати, який забезпечить достойний рівень життя працівника;
- усунення номенклатурної системи управління;
- створення можливості постійного спілкування працівників з керівником підприємства;
- регулювання робочого часу та заохочування працівників у підвищенні свого рівня професійної майстерності на базі надання їм для цього вільного часу.

Список використаних джерел

1. Волотка О.А., Дикань Н.В. Мотивація в управлінні як необхідна умова економічного росту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/CCN/Gosupravlenie/2_volotka.doc.htm
2. Енциклопедія. Мотивація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economic.lviv.ua/resursi/motivats-ya-prats.html>
3. Калина А.В. Економіка праці: Навч. Посібник / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.

Лоборчук Н.В.,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Білик Ю. І.