

Сучасний бізнес передовсім базується на трудових ресурсах. Якщо люди – це основа виробництва, то правильне заохочення їх до праці першочергове завдання керівника кожного підприємства. Як організовує, мотивує керівник персонал, так і працює підприємство. Ефективна мотивація трудової діяльності, індивідуальний підхід до кожного найманого працівника призведе до зростання продуктивності праці, а як результат до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства, а саме: максимального отримання прибутку.

Менеджер підприємства, який хоче розвитку підприємства і більшого виробництва, в тому числі збільшення доходів, має чітко знати своїх підлеглих і як їх заохочувати для стабільної праці підприємства. Мотивація дійсно є важливою функцією у менеджменті, адже за допомогою правильної мотивації, підприємство досягає неабиякого успіху, а успіх підприємства – це успіх менеджера.

Список використаних джерел

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посібн. / М. І. Мурашко. – К.: “Знання”, КОО, 2008. – 435 ст.
2. Кузьмін О.Є. Сучасний менеджмент: навчально-прикладний посібник / О. Є. Кузьмін. – Львів: Центр Європи, 1995. – 176с.
3. Хміль Ф.І. Менеджмент : Підручник / Ф. І. Хміль. – К.: Вища шк., 1995. – 351с.
4. Бойчук І.М. Економіка підприємства : навч. посібн. / І.М. Бойчук. – К. : Атіка 2002. – 400 с.

Мазур Андрій Анатолійович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент», Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Поляруш М.О.

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

На підйомі економічного розвитку і входження України у ринкове середовище проблема мотивації праці стає найгострішою. Виходячи із актуальності даного питання і визначена мета досліджень: вивчення системи мотивації праці та розробка основних напрямків її удосконалення в ТОВ „Україна 2001” смт. Теофіполь Хмельницької області.

Питаннями мотивації праці займались: Гвоздєв Н.Н., Греков А.М., Грішнова О.А., Осіпов С.Л., Малік М.Й., Зіновчук В.В., Лупенко Ю.О., Шолудченко С.В., Чикуркова А.Д., Шкурін Г.Т., Юдіна В.А. та інші.

Мотивація - це процес створення системи умов або мотивів, які впливають на поведінку людини, спрямовуючи її в потрібний для організації бік, регулюючи її інтенсивність, межі, що змушують проявити ретельність, старанність, наполегливість у справі досягнення цілей.

Існують поняття “мотивація трудової діяльності” і “мотивація праці”. Перше поняття ширше від другого.

Мотивація трудової діяльності включає мотивацію праці, мотивацію зайнятості, мотивацію до володіння засобами виробництва, мотивацію підготовки трудового процесу, мотивацію до самовдосконалення працівника і розвитку його конкурентоспроможності.

Мотивація праці – це цілеспрямоване спонукання працівника до високоефективної праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі. Мотивація праці працівника визначається системою його цінностей, які залежать від віку, статі, рівня самосвідомості, освіченості, вихованості, професійної підготовки, трудових стосунків тощо.

Існує три види мотивації трудової діяльності: матеріальна, моральна, адміністративна.

Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати праці, участі працівників у прибутках. Крім матеріального стимулювання цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій (при зниженні якості продукції, допущенні браку).

Моральна мотивація передбачає використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання в них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття необхідності, потрібності їх на підприємстві.

Адміністративна мотивація ґрунтується на дисципліні праці, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного покарання (зауваження, догана, штраф, звільнення з роботи) і дисциплінарного заохочення.

Аналіз матеріальної мотивації праці в досліджуваному господарстві показав, що її рівень досить високий.

Таблиця 1

Динаміка оплати праці в ТОВ „Україна 2001”

Назва показників	2009 рік	2010 рік	2011 рік	Відношення 2011р. до 2009р., %
Витрати на оплату праці, тис. грн. – всього	695,3	7100,0	11053,5	15,90 рази
в т.ч. в: рослинництві	398,8	5323,0	6420,5	16,10 рази
тваринництві	296,5	1777,0	4633,0	15,62 рази
Чисельність працівників, зайнятих в сільському господарстві, чол.	65	457	552	8,49 рази
в т.ч. в: рослинництві	44	361	425	9,66 рази
тваринництві	21	96	127	6,05 рази
Середньорічна оплата праці 1 працівника, тис. грн.: - в сільському господарстві	10,70	15,54	20,02	187,10
в т.ч. в: рослинництві	9,06	14,74	15,11	166,78
тваринництві	14,12	18,51	36,48	258,36

Витрати на оплату праці щорічно зростали. У 2011 році вони були у 15,9 рази більшими рівня 2009 року. Чисельність працівників збільшилась в 8,5 рази. Середньорічна оплата праці 1 працівника в сільському господарстві у 2009 році складала 20,02 тис. грн. Значно більше середнього рівня отримували працівники тваринництва – 36,48 тис. грн. В рослинництві оплата була нижчою – 15,11 тис. грн. У порівнянні з 2009 роком це складало відповідно: 187,1%, 258,36% і 166,78%.

Але чинна досі система оплати праці не достатньо була зорієнтована на ринкові умови господарювання, призводила до зниження стимулюючого потенціалу мотивації до праці, не заохочувала кращих і економічно не карала недбалих працівників. Вона недостатньо пов'язана з кінцевими результатами роботи працівника і всього підприємства загалом, його структурних підрозділів. Найперше це стосується працівників, які обіймають однакові посади або мають однакові розряди, але у них різні результати праці.

Відновлення стимулюючої ролі заробітної плати з метою посилення мотивації до праці стає нагальною необхідністю, активним важелем у майбутньому механізмі мотивації до праці, який спонукатиме працівників поліпшувати результативність праці, підвищувати ефективність реалізації накопиченого трудового потенціалу. Для цього слід розробити систему стимулювання, яка б посилювала мотивацію до праці на рівні своєї власної праці (працівника, бригади) і підприємства загалом.

Список використаних джерел

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навчальний посібник. – К. – “Знання”, - 2004. – с.366-373.
2. Чикуркова А.Д. Оплата праці – важливий мотиваційний фактор зайнятості населення // Збірник наукових праць ПДАТУ. – Вип.14. – Кам'янець-Подільський. – 2006. – с.237-242.
3. Шкурін Г.Т., Юдіна В.А. Мотивація аграрної праці: стан і перспективи розвитку // Економіка АПК. – 2005. - №9.-с.139-144.

Мурований Сергій Анатолійович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., в.о. професора Чикуркова А. Д.