

Грамотюк Альона,
студентка 2стн курсу спеціальності 073 «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

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ

Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства організації, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці.

Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації)[1].

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання.

Мотивація - це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації. Поведінка людини визначається мотивами.

Мотив - це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину до здійснення певних дій або вести себе певним чином[3].

Управлінська діяльність - вид суспільної праці, основним завданням якої є забезпечення цілеспрямованої, скоординованої діяльності як окремих учасників спільного трудового процесу, так і трудових колективів в цілому. З розвитком ринкових відносин і поглибленням процесів поділу й кооперування праці,

управлінська праця відокремлюється як відносно самостійна сфера й набуває визначених організаційних форм, які створюють автономну систему управління підприємством [2].

Від того, як організована система мотивації роботи значною мірою залежить ефективність роботи колективу, а значить, і конкурентоспроможність фірми на ринку. Системи оплати праці повинні бути в постійному розвитку. Адміністрації підприємства разом із профспілковою організацією доцільно систематично оцінювати ефективність засобів на оплату праці.

Мотивування і стимулювання, у свою чергу, є способами впливу на мотивацію людини і різні в своєму змісті. Мотивування є більш широким поняттям, що включає в себе в якості інструменту стимулювання. Мотивування - це довгостроковий вплив на людини в цілях зміни самої структури мотивації, тобто ціннісних орієнтацій і потреб людини, формування певних мотивів і розвиток на цій основі його трудового потенціалу. Стимулювання - це інструмент управління мотивацією людини за допомогою зовнішнього спонукання до активності через різні блага (стимули), здатні задовольнити потреби людини. Механізм стимулювання передбачає вплив на вже наявну систему мотивів людини (закладену в людини в результаті соціалізації або змінену за допомогою механізмів мотивування), актуалізуючи і підсилюючи ці мотиви, не змінюючи саму структуру мотивації [4].

Отже, стимулювання - це інструмент управління мотивацією людини за допомогою зовнішнього спонукання до активності через різні блага (стимули), здатні задовольнити потреби людини. Механізм стимулювання передбачає вплив на вже наявну систему мотивів людини (закладену в людини в результаті соціалізації або змінену за допомогою механізмів мотивування), актуалізуючи і підсилюючи ці мотиви, не змінюючи саму структуру мотивації.

Форми стимулювання персоналу поділяються на три групи: загальна матеріальна винагорода розглядається як база для кожної країни та умов праці та надбавки, доплати, додаткові виплати, премії, комісійні винагороди, компенсації специфічний набір інструментів стимулювання працівників. Це

головне, що відрізняє системи винагороди в «домашньому» середовищі від міжнародного; нематеріальне стимулювання являє собою класичні форми мотивації співпрацівників за винятком матеріального стимулювання, а також ігри, конкурси та програми загального та спеціального навчання, змішане стимулювання - комбінування матеріальних та нематеріальних форм, що є необхідним датком до загального стимулювання та компенсацій [2].

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

Таблиця 1

Структура мотивації персоналу

Система мотивації персоналу			
Матеріальне стимулювання		Нематеріальне стимулювання	
Оплата праці: Постійна частина (оклад, тариф); Змінна частина (премії та інші виплати).	Соцпакет: Стимули, які можуть бути перетворені в гроші або які економлять засоби працівника.	Формалізовані стимули: Закріплюють існуюче положення (грамоти, почесні знання та ін.); Орієнтують на зміни (підвищення у посаді, навчання та ін..).	Неформалізовані стимули: Неформальні заходи, які підвищують лояльність до організації; Стиль управління керівника; Психологічний клімат.

Джерело: [1].

Управління персоналом - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять у певні соціальні групи, трудові колективи. Як суб'єкт управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих. Отже, управління персоналом - це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Система мотивування побудована так, що співробітник упевнений у перспективі подальшого задоволення потреб. Помилково вважати, що тільки створення системи грошових винагород та санкцій вирішить

проблему мотивування. Для цього необхідний комплекс заходів, які передбачають задоволення духовних, внутрішніх потреб (потреби в престижі, самоповазі, у самореалізації, розвитку особистості тощо) [1].

Отже, з проведеного аналізу очевидним стає те, що головною рушійною силою впливу на персонал є стимули, а основною метою мотивації є задоволення потреб персоналу та підприємства одночасно. При цьому доцільно зауважити, що в даному випадку стимулювання виступає дієвим інструментом та вирішальним чинником впливу на персонал ззовні у процесі розвитку мотивації; водночас для здійснення такого впливу на персонал використовують різні види мотивації.

Можна зробити висновок, що, для вдосконалення існуючої системи мотивації праці персоналу на підприємстві, на моя думку, мають бути чітко розмежовані мотиваційні фактори та стимули на етапі розробки стратегії, та на етапі її реалізації, які мають встановлюватись відповідно до проведених соціологічних досліджень. Доцільно було б періодично проводити подібні соціологічні опитування для виявлення ставлення працівників до існуючої системи мотиваційного механізму на підприємстві, що дозволяє їм зорієнтуватися у своїй праці на перспективу.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. К.: Професіонал, 2006. 511 с.
2. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.
3. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. 2-ге вид., стереотип.. К.: Знання, 2006. 311 с.
4. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.