

Грей Юрій,
Аспірант 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

МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Аналіз сучасного стану економічної системи в перехідних умовах, ґрунтовна розробка процесу її цілісної ринкової трансформації обумовлюють необхідність теоретичного переосмислення проблем активізації людської діяльності, її адаптації до нових умов функціонування. Людині належить особливе місце в соціально-економічному розвитку. Саме на людину, її інтелект, знання, професійні навички, як на рушійну силу ринкової трансформації економіки України, робилася ставка ідеологами перетворень економічної системи.

Проте становлення ринкової економіки, відповідна трансформація відносин власності та інституційної структури обумовили зміни умов життєдіяльності людей, втрату звичних орієнтирів участі в суспільному виробництві, вивільнення робочої сили в ряді галузей, стагнацію інвестиційних програм. Тому надзвичайно актуалізується завдання дослідження продуктивних здібностей людини, шляхів їх активізації та мотивації праці в умовах ринкової трансформації економіки.

Уроки господарської діяльності показали, що рішення важливих проблем інноваційного економічного і соціального розвитку країни неможливе без організації принципово нових ринкових відносин між партнерами, удосконалення методів керівництва, зміни стилю господарювання, психології і мислення керівників, розширення та поглиблення демократії, подальшого поліпшення дисципліни, підвищення відповідальності персоналу всіх ланок

виробництва та управління. Змінюється і ставлення до персоналу організацій, а соціальна спрямованість економічної політики держави повертає її обличчям до людини як фактору активізації економічного зростання. Управління персоналом є однією із найважливіших сфер діяльності організації, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва [6, с. 49].

Суттєві можливості для постановки індивіда як виробника і споживача в центр економічної системи дає розробка процесів формування і використання ефективної праці людини в транзитивній економіці. Це пов'язано з розв'язанням проблем економічного зростання, удосконалення відносин розподілу сукупного капіталу, змісту трудової діяльності, мотивації, використання інтелектуального потенціалу суспільства, приведення в дію технологічної переваги країни у глобальному середовищі.

Проблеми розробки дієвої системи мотивації праці працівників кожного окремого підприємства залишаються відкритими для подальшої розробки в економічній теорії та управлінській практиці. Віддаючи належне вітчизняним вченим і фахівцям, які безпосередньо досліджують проблеми механізму створення системи мотивації праці працівників, слід зауважити, що існуючих наукових джерел теоретичного і прикладного характеру все ще недостатньо.

Для комплексного розуміння та аналізу економічної категорії «мотивація праці» доцільно звернутись до поглядів науковців на дану проблематику. Результати представлені у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1

Визначення сутності поняття мотивація праці

Визначення	Автор	Джерело
Процес спонукання людини, соціальної групи або спільноти людей здійснювати спадково закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення різного роду потреб і досягнення особистої, групової та суспільної мети.	Азарова А.О., Ковальчук О.А.	[1, с. 54]
Спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу.	Іванченко Г.В.	[2, с. 21]

<i>Продов. табл.1</i>		
Визначення	Автор	Джерело
Сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій.	Колот А.	[3, с. 15]
Система мотивів, що визначає конкретні форми діяльності або поведінки окремого працівника чи колективу.	Пономаренко В.	[4,с. 55]
Спонування людей до активної діяльності, процес вибору людиною певної лінії поведінки, що має привести до задоволення її потреб та інтересів.	Тужилкіна О.В.	[5, с. 38]

Джерело: [10, с. 80; 24. С. 50; 37, с. 20].

Проаналізувавши представлені вище визначення, на нашу думку, найбільш повним буде наступне, мотивація праці – це сукупність різноманітних методів організації праці, які направлені на спонування персоналу до праці в залежності від цілей підприємства та працівників.

Список використаних джерел

1. Азарова А.О., Ковальчук О.А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. Економічний простір. 2010. № 5. С. 53-58.
2. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах. Економіст. 2010. № 3. С. 21-23.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.
4. Пономаренко В. С. Модели управления персоналом корпораций. Харьков: Изд. ХГЭУ, 1997. 231 с.
5. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Актуальні проблеми економіки. 2010. №9. С. 37-41.
6. Чикуркова А.Д. Методичні підходи до оцінювання стратегії управління персоналом підприємства. Економіка АПК. 2018. № 2 С. 49-54. <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/28885.html>