

Дрогоруб Марія
Здобувач вищої освіти ОС «Магістр»
спеціальності «Менеджмент»,
Науковий керівник: **Покотильська Н.В.**,
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Механізм мотивації праці являє собою сукупність засобів і заходів, які застосовуються адміністрацією підприємства для формування у підлеглих високої мотивації виконання трудових функцій, ефективність мотиваційного механізму залежить від його складових та управлінських рішень, які приймаються менеджерами стосовно стимулювання персоналу.

Мотиваційний механізм як інструментарій, спосіб здійснення функції мотивації, лежить в основі забезпечення ефективності менеджменту і досягнення цілей організації[1].

Завданням кадрового менеджменту сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах є модернізація функціонуючого в них мотиваційного механізму, розробка і застосування підходів до мотивації працівників, які виступають дієвими стимулами в умовах безгрошів'я підприємств та кризи мотивації аграрної праці. Потрібно шукати шляхи, а також можливості застосування нематеріальних стимулів до праці, особливо, що стосується відчуття власності на засоби виробництва і землю, залучати персонал до управління підприємством та розподілу доходів від діяльності. Такий набір стимулюючих факторів, буде найбільш ефективним в умовах аграрної кризи і становлення ринкових відносин на селі.

Мотиваційний механізм потрібно переорієнтувати на найманого працівника, який в більшості своїй не має власності у підприємстві, а лише продає власну робочу силу, тому основним стимулом для нього виступає

матеріальна винагорода у вигляді заробітної плати. Стратегічним завданням, вирішення якого може істотно покращити рівень мотивації трудової діяльності в аграрному підприємстві, виступає поступове підвищення заробітної плати.

Збільшення заробітної плати потрібно проводити у взаємозв'язку з динамікою зміни продуктивності праці, а не адміністративним чи законодавчим шляхом, винагорода повинна рівнозначно відображати трудовий вклад кожного працівника. Лише за таких умов, на нашу думку, мотиваційні механізми аграрних підприємств будуть ефективними.

Дієвість мотиваційного механізму аграрного підприємства забезпечується шляхом вивчення і виділення найбільш актуальних потреб персоналу, створення умов для їх задоволення та врахування, при побудові системи мотивації, найбільш важливих факторів впливу на трудову активність працівника. Необхідно підібрати стимули, враховуючи можливості підприємства, які здатні перетворитися у мотиви трудової поведінки працівників, що зумовлюють ріст трудової активності персоналу та є чинниками високопродуктивної праці [2].

Система мотивації повинна всебічно сприяти подоланню відчуженості від результатів праці, трудової апатії, задля запобігання подальшому зниженню у працівника рівня необхідності ефективно працювати. Подолання відчуженості можливе за рахунок підвищення ціни сільськогосподарської праці через справедливо-високу її оплату. Необхідно відновити ситуацію, коли б заробітна плата в аграрному підприємстві виконувала стимулюючу функцію, а її розмір давав можливість задовольняти потреби працюючих.

Задля цього зарплату потрібно істотно підвищувати, адже сучасний рівень не дозволяє створити умови для формування високого рівня мотивації праці, ефективної реалізації потенціалу працівників, відтворення і розвитку кадрів. На шляху підвищення рівня мотивації праці необхідно також відмовитися від технократичного менеджменту, коли персонал вважається частиною технології, надаючи перевагу принципам “людських відносин”, коли працівники беруть участь в управлінні підприємством, а головне – у розподілі доходів.

Головним завданням менеджменту має стати створення мотиваційного механізму високопродуктивної праці, який включає стимули та підходи до мотивації персоналу, що актуальні на даному етапі розвитку аграрного сектора і конкретного підприємства. Перш за все потрібно підвищити зарплату, створити умови для стабільної її виплати, що дасть змогу вийти з мотиваційного вакууму, який виражений у байдужості працівника до роботи та її результатів [3].

Формуючи систему мотивації, потрібно передбачати її здатність (чи навпаки) до створення ситуації, яка сприяє відтворенню робочої сили підприємства, зміні мотиваційних основ праці. Мотиваційний механізм повинен сприяти зацікавленості персоналу продуктивно працювати, підвищувати професійний рівень, а також розвитку потенціалу працівника і ефективному використанню його здатності до праці, але для цього в нього повинна бути реальна можливість отримувати відповідну винагороду. Потрібно створити відповідну вимогам часу, а також розвитку конкретного аграрного підприємства систему стимулювання праці, яка містить стимули, що відповідають інтересам, потребам і мотиваційним пріоритетам персоналу. Стимули мають бути перш за все актуальними, здатними перетворюватися в мотив до праці, в іншому випадку система стимулювання буде неефективною. Для того, щоб цього не сталося, менеджмент повинен всебічно слідкувати за розвитком і формуванням пріоритетів персоналу на тому чи іншому етапі функціонування організації, що даватиме змогу підбирати рівнозначні потребам працівників стимули.

Мотиваційний механізм формується таким чином, щоб він найбільш оптимально поєднував інтереси працівника і наймача робочої сили. Відсутність ефективного стимулювання персоналу через оплату праці, яке спонукало б працівника до високопродуктивної праці, вимагає відновлення практики преміювання і заохочення, тобто збільшення розміру додаткової оплати праці, а також різного роду надбавок і доплат. Обов'язковим є систематичне відзначення трудових досягнень працівників відповідними преміями, що

заохочуватиме до продуктивної праці. Значну увагу потрібно приділяти мотивації праці керівників і спеціалістів, заінтересованість яких у високих результатах власної праці в найбільшій мірі визначає ефективність господарювання підприємства[4].

По мірі підвищення матеріального добробуту працівників, потрібно обов'язково звертати увагу на умови і зміст праці, мотивація повинна здійснюватися комплексно, а саме – включати матеріальну і моральну сторони.

Список використаних джерел

4. Кушнерик О.В. Сучасні методи мотивації праці персоналу та їх вплив на діяльність підприємства. 2013. №3-4/2013. С. 33-37.

5. Покотильська Н. В., Деренко О. М. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.

6. Покотильська Н. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.

7. Покотильська Н. В. Персонал та його роль в діяльності аграрних підприємств. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції науковців, аспірантів та студентів 10 листопада 2016 р. Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 36-38.