

Шміголь Микола,
Здобувач вищої освіти 3 курсу
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Головною умовою сталого і ефективного функціонування економіки країни є удосконалення діючих систем управління підприємством на основі використання сучасних досягнень менеджменту. Особливу роль при цьому відіграють принципи, методи та способи мотивування праці, які виступають основним організаційно-економічним інструментом управління трудовою діяльністю працівників підприємств[3, 4]. У зв'язку з цим важливого значення набуває вирішення як теоретичних, так і практичних проблем управління трудовою діяльністю персоналу шляхом застосування нових соціально-економічних методів мотивації праці, які надали б змогу підвищити зацікавленість працівників в продуктивній та якісній праці[1, 2].

Уміння ставити цілі й активізувати працівників для їхньої реалізації – це необхідний компонент управлінської діяльності, який прямо пов'язаний зі здійсненням функції менеджменту “мотивація”. Основне завдання мотивації – спонукання персоналу до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації. Тобто, чим більше задоволені працівники та одночасно досягнуті цілі підприємства, тим краще здійснюється функція мотивація.

Але труднощі організації цільової поведінки персоналу полягають в тому, що цілі підприємства треба постійно співвідносити з цілями підрозділів, а останні – з життєвими цільовими орієнтирами працівників. У результаті аналізу

даних з мотивації продуктивної праці нами були визначені основні можливі протиріччя цілей підприємства та її працівників (табл.).

Таблиця

Можливі протиріччя між цілями працівника та підприємства

Цілі працівника	Цілі організації
Економічний аспект	
Зменшення робочого навантаження (при незмінній заробітній платі)	Інтенсифікація праці (при незмінній заробітній платі)
Ріст заробітної плати(при незмінній продуктивності праці)	Зменшення витрат на заробітну плату (при незмінній продуктивності праці)
Збільшення витрат на соціальний розвиток	Економія витрат на соціальний розвиток
Адміністративно-організаційний аспект	
Розвиток кар'єри	Регламентована організаційна структура
Зменшення відповідальності та спрощення обов'язків	Посилення відповідальності та ускладнення обов'язків
Звичка, інерція поведінки, небажання змін	Інноваційний розвиток, функціонально гнучка організація
Соціально-психологічний аспект	
Особисті переваги, неформальні зв'язки	Посадова ієрархія
Індивідуалізм в творчості (конкуренція)	Згуртованість, колективна творча робота
Психологічна сумісність з керівником та колегами	Професіоналізм та кваліфікація працівників
Професійний аспект	
Набуття досвіду роботи	Наявність досвіду роботи
Небажання підвищувати кваліфікацію, витратити час на отримання нових навичок	Підвищення кваліфікації, оволодіння новою технологією

Розв'язання цих протиріч завдяки вмілому здійсненню функції мотивації має допомогти керівникам розробити засоби досягнення максимальних результатів праці. Розробка нових рекомендацій щодо ефективної мотивації персоналу повинна ґрунтуватися на накопиченому вже досвіді управління.

Аналіз розвитку теоретичних основ здійснення мотивації показав, що історична трансформація сутності мотивації пов'язана не тільки з розвитком науки управління, а й з об'єктивними змінами економічної дійсності.

Приймаючи до уваги існування різних етапів розвитку мотивації, аналіз функції менеджменту «мотивація» ми пропонуємо проводити у декілька етапів:

- визначення існуючого рівня розвитку функції менеджменту – мотивації;
- виявлення позитивних і негативних проявів функції мотивації;
- аналіз чинників і умов, що позитивно і негативно впливають на функцію мотивацію;
- виявлення резервів підвищення ефективності реалізації даної функції;
- розробка комплексу заходів щодо розвитку функції мотивації і оформлення відповідних планово-організаційних документів.

Список використаних джерел

1. Білик Ю., Лаврук О. Напрями удосконалення мотиваційного менеджменту сучасних бізнес-структур в АПК. Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції : Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 30 жовтня 2016 р. (ПДАТУ, м. Кам'янець-Подільський). Тернопіль : Крок, 2015. С.127-129
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2012. 337 с.
3. Лаврук О.С., Білик Ю.І. Особливості праці менеджера в сільському господарстві. Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції молодих науковців, аспірантів та студентів 10 листопада 2015р. / Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2015. С.17-19.
4. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.