

УДК 154.3

Ісаєва М. – ст. гр. МО-31

Луцький національний технічний університет

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВА

Науковий керівник: к.е.н., доцент Бойко О.В.

Isayeva M.

Lutsk National Technical University

THE ROLE OF MOTIVATION IN THE MODERN ENTERPRISE MANAGEMENT

Supervisor: Boyko O.

Ключові слова: мотивація, мотив, матеріальна мотивація.

Keywords: motivation, motive, financial motivation.

На сьогоднішній день на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Такі системи не мають комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним і використовуються окремо.

Розробка й удосконалення комплексної системи мотивів і стимулів до праці з галузі теоретичних досліджень усе більше переходять у практичний аспект в умовах посиленої конкуренції [2, с.134]. Для активізації трудової поведінки персоналу підприємств необхідно визначитися з протиріччями, розв'язання яких дасть змогу вдосконалити мотивацію як функцію менеджменту, сформулювати принципи ефективної її реалізації, створити нову систему мотивів працівників.

Широко вивчаються закономірності дії мотивацій і побудови методів та механізмів реалізації мотивації щодо підвищення продуктивності трудової діяльності в працях економістів-класиків та українських вчених А. Сміта, Ф. Гілбрета, А. Врума, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Р. Оуена, О.С. Віханського, Г.А. Дмитриєнка, В.П.Сладкевича та інших однак низка питань, пов'язаних з системним дослідженням матеріальної мотивації та її взаємозв'язку з аспектами морального мотивування, повністю не розкриті.

Метою даної публікації є визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності на підприємстві та обґрунтування практичних рекомендацій щодо його удосконалення.

Мотивація є однією із функцій управління, яка відіграє важливу роль в сучасному менеджменті. Вона зорієнтована на створення таких ситуаційних умов, за яких задовольняються найважливіші потреби людей, забезпечується суспільна оцінка їх трудового внеску. Із цього слідує, що мотивація персоналу підприємства не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального та нематеріального стимулювання персоналу [4, с.5].

Неефективне використання методів стимулювання праці персоналу характерне для вітчизняних підприємств, що не відповідає сучасним вимогам, є фактором внутрішнього середовища, тобто його вплив можна скоригувати з боку підприємства.

В більшості випадків перевага віддається матеріальному стимулюванню, а нематеріальним стимулюванням нехтують [1, с.51]. Водночас і матеріальне

стимулювання, яке використовується на наших підприємствах, має ряд недоліків, що пов'язані з невідповідністю матеріального стимулювання рівню продуктивності праці, та іншими факторами, зокрема, такими, як еквівалентність винагород трудовому внеску, встановлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, відрядження на навчання за рахунок підприємства тощо.

Питання матеріальної мотивації працівників неможливо розглядати відокремлено, відірвано від внутрішнього і зовнішнього середовища. Зазначене обумовлює необхідність застосування системного підходу до оцінювання діяльності працівника крізь призму різних аспектів мотивації праці [3, с.67].

Для підтримки трудового потенціалу персоналу необхідно створити цілу систему заходів, які підвищать ефективність його використання, а саме [3, 4 та ін.]:

1) надання допомоги лінійному менеджменту для розвитку персоналу і кращого використання трудового потенціалу підприємства. Спеціаліст у сфері управління людськими ресурсами має бути висококваліфікованим радником і консультантом вищого менеджменту;

2) суттєва зміна системи мотивації, найважливішими принципами якої повинні стати: формування системи відповідності оплати праці реальному внеску працівника в загальні результати, підтримка і стимулювання творчої та інноваційної діяльності працівників;

3) від підвищення кваліфікації до розвитку людських ресурсів через створення умов для підвищення професійної компетентності працівників, застосування системи безперервного навчання персоналу на підприємстві та розроблення цільових комплексних програм;

4) збільшення уповноважень працівників, делегування влади підлеглим на підприємстві. Збільшення влади підвищує мотивацію до виконання завдань, оскільки працівники самі підвищують ефективність своєї роботи, обирають шляхи виконання завдань і застосовують свої творчі здібності.

На основі викладеного вище можна зробити висновок, що жодна система управління не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації персоналу, оскільки мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистої та колективної мети. Саме тому, якщо організація та її керівництво прагнуть до зростання й розвитку, підвищення якості роботи, то немає іншого шляху, ніж створення системи стимулів, що мотивують співробітників до досягнення поставлених цілей.

Список використаних джерел:

1. Галавкова Н.Л. Сучасні методи навчання як фактор розвитку персоналу / Н.Л. Галавкова, Н.М. Зубчинська // Економіка розвитку. –2005. – № 2(34). – С.50–53.
2. Гаркавенко Н.О. Професійна зайнятість населення в умовах зміни форм власності та розвитку підприємництва / Н.О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. - 2009. - № 10. - С.132- 142.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот.– К.: КНЕУ, 2008. – 337 с.
4. Трубич С. І. Мотиваційний механізм використання трудового потенціалу / С.І. Трубич // Формування економічних відносин в умовах становлення ринку : зб. наук пр. – Тернопіль, 2005. – С. 5 – 8.