

Мотивування працівників підприємства в сучасних умовах господарювання

к.е.н., доцент Терещенко М.А.

21МБКН Сизоненко А.С.

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

З погляду управління персоналом, у системі якого первинним етапом є планування, прогнозування та маркетинг персоналу, «стратегічна система удосконалення механізмів управління (менеджменту) персоналом на підприємстві повинна ґрунтуватися у плановому порядку на чотирьох основних напрямках: плануванні потреби у персоналі; управлінні оплатою праці; системі регулювання персоналу; навчання та підвищенні кваліфікації персоналу» [5]. Відтак можна констатувати, що навіть розгляд ролі мотивації праці в системі управління підприємством не зужується лише до застосування засобів стимулювання праці. На наш погляд, інноваційна роль мотивації безпосередньо стосується усіх підсистем управління персоналом – від планування до інформаційного забезпечення, що потребує вдосконалення взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем – навчальними закладами, службами зайнятості, агенціями з найму персоналу тощо. Враховуючи це, можна констатувати, що розвиток мотивації праці як такої, залежить від підрозділів підприємства, які реалізують усі функції в системі управління персоналом, а не займаються лише стимулюванням праці. При цьому головного значення набуває: мотивація праці у підрозділах, задіяних в системі управління персоналом; пошук шляхів щодо вмотивованості потенційних працівників на підприємстві, враховуючи пропозицію ринку праці; налагоджена взаємодія між працівниками структурних підрозділів, які зайняті виконанням функцій щодо вдосконалення системи управління персоналом, а саме: плануванням, прогнозуванням та маркетингом персоналу, наймом та обліком персоналу, умовами праці, налагодженням позитивних трудових відносин між працівниками, стимулюванням праці, розвитком кадрів, соціальним розвитком трудового колективу, розробленням організаційних структур управління, юридичним забезпеченням трудових стосунків, інформаційним забезпеченням із зовнішнім середовищем.

Мотивація праці є потужним інструментом впливу на ефективність діяльності персоналу. З її допомогою можливо стимулювати окремого працівника до більш якісної роботи, а колектив – до більш згуртованих дій.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

Мотивуюча сила заробітку на українських підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників. До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

1. покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;
2. зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної
3. економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;
4. підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

5. гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці, премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

6. введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо [5].

Головною метою, що спонукає людину до праці є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Хоча праця в Україні на сьогоднішній день розглядається, в основному, лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі (що залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального життя, збереження людської гідності. У цьому випадку в якості домінуючих можуть виступити потреба у творчості, досягненні успіхів та інші. Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є:

1. створення сприятливих умов праці;
2. нормального психологічного клімату;
3. переконання;
4. сила прикладу;
5. моральні заохочення.

Велика роль належить і статутній мотивації. Вона є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаної з прагненням людини посісти вищу посаду, виконуючи відповідальнішу і разом з тим складнішу роботу, працювати в сфері організації, яка вважається більш престижною, більш важливою для соціуму. Саме це пов'язане із прагненням людини користуватись авторитетом, стати неофіційним лідером, бути фахівцем своєї справи.

Мотивація є атрибутом свідомості людини як чинник, що активізує діяльність або спричинює її припинення. Поняттям ширшим за мотивацію, є захоплення працею, тобто переконання працівника у доцільності, змістовності його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю організації викликає скорочення плинності кадрів та невиходів на роботу, але не має виразного впливу на поліпшення ефективності праці. Мотивація є чинником ефективності праці, але надто висока мотивація особистості призводить до численних ускладнень в її функціонуванні і навіть до смерті внаслідок перевтоми (згадаймо японський "синдром кароші"). Тому потрібно оптимізувати мотивацію [3].

Отже, для того, щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні передумови:

1. потрібно мати достовірну та повну інформацію про суб'єкт управління;
2. мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу;
3. реально стежити за соціально-економічними наслідками управлінських рішень та вміти їх прогнозувати.

Список використаних джерел:

1. Гончарова Н. М. Формування матеріальної основи мотивації праці в сільському господарстві : дис. канд. екон. наук: 08.07.02 / Таврійська держ. агротехнічна академія. — Мелітополь, 2006. — 240арк. : табл., рис. — Бібліогр.: арк. 167-178.
2. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці // Економіка України. – 2008.-№2
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
4. Гольцман І.О. Роль мотиваційного механізму в системі управління персоналом / І.О. Гольцман // Наукове видання. Збірник наукових праць. Економіка. Управління. Інновації.» - Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І Франку, 2009. – С. 131- 136.
5. Управління персоналом: Частина 1: Конспект лекцій: Навч. посібник / В.М. Гончаров, О.В. Додонов та ін. – Донецьк: СПД Купріянокіх В.С., 2008. – С. 10–11, 25–27.