

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

студентка гр. МК-91 Шевченко О. Ю.

Швидкий розвиток НТП диктує свої вимоги: задля успішного функціонування економіки підприємству, як її важливої складової, необхідний висококваліфікований персонал. Задля посилення трудової діяльності використовують різноманітні спонукальні мотиви та стимули.

Як свідчать останні дані, проблема розвитку національних економік полягає у тому, що відсутні належні системи мотивації трудового потенціалу до високоефективної праці. Працівник має певні очікування від своєї праці, які не задовольняються, саме тому дана проблема є актуальною у наш час.

Проблеми людського розвитку, відтворення робочої сили постійно знаходяться в полі зору як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Серед українських, зокрема, необхідно виділити - А. Базилюк, Д. Богиню, І. Бондар, О. Грішнову, Т. Заяць, М. Карліна, Т. Кир'ян, А. Колота, Ю. Краснова, Е. Лібанову, В. Лича. Серед зарубіжних науковців дану проблему розглядали А. Альберт, І. Белов, М. Бердяєв, Д.-К. Гелбрейт, Е. Капустін, Ф. Кейнс.

Сучасний мотиваційний механізм на макрорівні – це механізм ефективного управління трудовим потенціалом та ринковою економікою в цілому. Його необхідність продиктована самою сутністю ринкових процесів, в яких мотиваційна складова відіграє надзвичайно важливу роль.

Різні інтереси породжують різні мотиви, а їх взаємодію - бажано в оптимальному варіанті - забезпечує мотиваційний механізм.

Сутнісна характеристика мотиваційного механізму повинна розглядатися на трьох рівнях: держави, працівника та роботодавця. Держава ставить на меті підтримання сталого соціально-економічного розвитку, підвищення добробуту населення. Працівник прагне отримати гарну оплату за свою роботу, задовольнити власні потреби, мати можливість кар'єрного зростання. Робітник намагається підвищити конкурентоспроможність продукції, розширити сферу збуту, ефективно використовувати можливості, що йому надані. І підприємству, як центральному елементу економіки належить одна з провідних ролей у розробці спонукальних мотивів [1].

Можна виділити декілька видів мотивації робітників. Мотивація за завданнями та мотивація досягнень є найпоширенішими. Мотивація за завданнями дає змогу працівнику:

- отримати відповідне винагородження у вигляді матеріальних цінностей (преміювання), підвищення, визнання;

- бути впевненим у зайнятості, власному професійному розвитку тощо.

Мотивація досягнень – це прямування до успіху. Її основними складниками є надія на досягнення успіху і страх перед невдачею.

Широко трактована сфера мотивування на підприємствах охоплює:

- проблеми керування працівниками;

- матеріальні чинники, до яких належать: зарплати, премії, винагороди, соціальні виплати, допомоги тощо;

- позаматеріальні чинники, серед яких можна назвати можливість підвищення, стабілізацію і впевненість у зайнятості, цікаву і різноманітну працю, низький рівень стресу, можливість самовдосконалення, престиж фірми;

- систему оцінювання працівників.

Мотиваційна роль названих чинників є різною для окремих працівників. Для одних найважливішою є величина зарплати, для інших – можливість самореалізації.

Ефективне використання трудового потенціалу потрібно здійснювати за допомогою системи прогресивних мотиваторів та стимулювання до високопродуктивної праці у вигляді системи, що поєднує матеріальні, соціальні та моральні стимули [2].

На різних етапах життєвого циклу підприємства система мотиваторів може змінюватися. Це залежить від декількох причин: стратегічних орієнтирів розвитку підприємства, кваліфікації персоналу, рівня розвиненості потреб та можливостей їх задоволення на мікроекономічному, макроекономічному рівнях, відносин власності та рівня організаційної культури.

Основним інструментом мотивування працівників на підприємстві є матеріальні стимули. Підбір елементів матеріальних стимулів буде залежати від суб'єкта, до якого скерований пакет пропозицій. Матеріальні елементи мотивації нині трактуються як так зване різнобічне стимулювання до праці з метою економічного зростання підприємства загалом [2].

Працівники повинні бачити чіткий зв'язок між роботою та її результатами. Саме це дозволить їм працювати більш наполегливо та ефективно.

1. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБГТ. – 2006. – № 1. – С. 55-57.

2. Гольда А.В. Мотивації праці // Енциклопедія корпоративного управління. 2 том. / Науковий редактор, керівник авторського колективу Бондар І.К. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2006. – С. 297-298.