

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

студент гр. М-91 Харченко Т.І.

Радикальні економічні перетворення, динамічні інноваційні процеси в усіх сферах господарської і виробничої діяльності викликають глибокий інтерес науки і практики управління до світового досвіду активізації людського чинника для досягнення ефективності і конкурентоспроможності організації. Аналіз цього досвіду дає підстави стверджувати, що успіхи провідних фірм у розвинених країнах пов'язані із створенням високоєфективних механізмів управління людськими ресурсами на рівні організації, в основі формування яких – комплексний, стратегічний підхід до використання і розвитку трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Мистецтво керівництва і полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. В таких умовах мотивація є важливою функцією менеджменту, яка забезпечує ефективну діяльність організації.

Метою даного дослідження є визначення способів та методів мотивації персоналу за сучасних умов діяльності організацій.

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактується неоднаково. Так, Е. Мол, розглядаючи менеджмент персоналу, визначає його як «тип управління, в якому віддається пріоритет мотивації ділової поведінки, діяльності, відношенням над адмініструванням і жорстким контролем».

Американський учений Р. Дарт розглядає мотивацію як сили, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій. І далі він зазначає: «Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації».

За визначенням Н. Дряхлова і Є. Купріянова, мотивація - це спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або, іншими словами, на мотивах і стимулах.

Одним з найважливіших стимулів мотивації праці персоналу підприємства була і залишається заробітна плата.

Іншим, не менш важливим в сучасних умовах господарювання є використання теорії мотивації, що має назву R-теорія, оскільки в ній зроблено спробу дослідити, як впливає ризик як соціально-економічний фактор на діяльність менеджера, та як ним ефективно управляти для здобуття

запланованих результатів.

Ризик з точки зору працівників може бути потребою або небезпекою, а з точки зору підприємства - це фактор, який необхідно враховувати у виробничо-господарській діяльності і реалізовувати в управлінських рішеннях. Це підтверджують дослідження зв'язків між індивідуальною схильністю до ризику менеджерів та прибутковістю організації.

Аналізуючи діяльність персоналу різних організацій, ми доходимо висновку, що існування економічного ризику може бути стимулом або, навпаки, антистимулом для менеджера. Це залежить від двох факторів: рівня економічного ризику та схильності самого менеджера до ризику. Тому доцільно розглянути можливість та необхідність поділу менеджерів на певні категорії за потребами та способами їх задоволення.

Для формування ефективного менеджера слід з'ясувати основні психологічні особливості кожної із виділених груп менеджерів. Це дасть можливість обрати ефективний стиль керівництва для кожної групи.

Отже, в результаті всього вищевикладеного можна дійти наступних висновків:

- мотивація персоналу відіграє важливу роль в управлінні підприємством, оскільки кожен працівник має свої потреби й інтереси і хоче, щоб рано чи пізно вони були хоча б в якійсь мірі задоволені;

- важливим методом мотивації є заробітна плата, тому що переважна більшість людей працює саме для забезпечення своїх матеріальних потреб;

- у сучасних умовах господарювання доцільно враховувати вплив ризику та психологічних факторів на діяльність працівника, ефективність процесу його управління для здобуття запланованих результатів.

1. Дафт Р. Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2000. – 480 с.

2. Дряхлов Н., Куприянов Е. Система мотивации персонала в Западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 2. – С. 83-88.

3. Тимошенко И. И., Соснин А. С. Мотивация личностей и человеческих ресурсов. – К.: Изд-во Европейского ун-та, 2002. – 576 с.

Науковий керівник: доц. Дегтяренко О.Г.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 157-159.