

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

доц. Волк О.М., студент гр. Ф-11 Бачал О.О.

Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління. Для цього потрібно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію, як здійснюється мотивування людей [3].

Аналіз наукової літератури з управління мотивацією виявив наявність багатьох підходів до розуміння сутності цього процесу: великий внесок у розкриття економічних мотивів зробили М. Вебер, Дж. Кейнс, А. Сміт; розгляд мотивації з психологічної точки зору ґрунтується на комплексних дослідженнях А. Маслоу, К. Альдерфера. Мотивація трудової діяльності завжди знаходилась і знаходиться у полі зору багатьох вітчизняних учених: Г. Дмитренко, А. Колота, Г. Гоголь та багатьох інших [1].

Вивчення проблеми мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє той чи інший працівник трудову діяльність і які мотиви їм керує, залежить ставлення до роботи.

Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дає змогу підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Жодна система управління не може добре функціонувати, якщо не буде розроблено ефективної моделі мотивації, яка спонукає конкретного робітника та колектив до досягнення особистих та загальних цілей [2].

Стимулювання – засіб, за допомогою якого здійснюється мотивація. У практиці сучасних компаній реалізується двоментний підхід до стимулювання праці в інноваційному процесі: прагнення максимально активізувати творчу особистість; спрямування активності працівника на досягнення конкретного комерційного результату.

При цьому мотивація являє собою процес створення системи умов або мотивів, які мають вплив на поведінку людини, що направляють його в потрібну для організації сторону, що регулюють його інтенсивність, межі, що спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність у справі досягнення цілей.

Обґрунтовано, що основними мотиваційними чинниками, які спонукають до кращої роботи інтелектуальних працівників є наступні:

1. Високий і достойний рівень заробітної плати, а також різноманітні надбавки, премії та пільги.

2. Нефінансові винагороди праці, до яких належать усі методи, що не стосуються безпосередньо оплати праці й які компанія використовує для винагороди своїм співробітникам за гарну роботу й підвищення їхньої мотивації та прихильності до організації.

3. Можливість саморозвитку та самовираження працівників.

4. Створення «навколишнього середовища» – певних умов праці, що стимулюють творчу діяльність. «Навколишнє середовище» має включати забезпечення працівника потрібними сучасними ресурсами, звільнення його від допоміжної роботи, надання йому самостійності. Соціально-психологічний клімат в колективі [4].

У практиці господарювання набули поширення різноманітні форми морального стимулювання і заохочування. Це індивідуальні та колективні нагороди, присвоєння почесних звань і титулів, знаків пошани, публічне вручення грамот та інші. Тому не менш важливою складовою мотивації працівників є організаційно – мотивувальні чинники. До

найважливіших організаційних мотиваційних чинників належить: підтримання сприятливих санітарно-гігієнічних умов праці; сприяння адміністрації безперервному навчанню, самовдосконаленню, духовному та інші [1].

Останнім часом на переважній більшості підприємств мотивація та стимулювання персоналу знаходяться в незадовільному стані. Падіння реальної заробітної плати в галузях господарського комплексу України супроводжувалося зниженням продуктивності праці. Тому особливе значення має дослідження стимулюючої функції оплати праці, оскільки в умовах ринкових трансформацій і розвитку кризових явищ оплата праці не еквівалентна вартості робочої сили й не виконує свого стимулюючого призначення. Отже мотивація не є простим елементом. Для забезпечення її ефективності необхідно об'єднати в єдину систему зусилля, здібності робітників, результати їх праці, винагороду і задоволення.

1. Кобеля З. Показники оцінки трудової мотивації / З. Кобеля, Р. Білик // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 42-47.

2. Тімашкова О.А. Мотивація праці та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємств / О.А. Тімашкова // Вчені записки Інституту економіки та права „КРОК”. – 2008. – Т. 2. – № 18. – С. 216-221.

3. Сабан М.В. Трудові ресурси та їх вплив на ефективність діяльності підприємства / М.В. Сабан. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viem.edu.ua/konf9/art.php?id=0308>.

4. Струсевич О.С. Стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства / О.С. Струсевич. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/strusevich/diss/indexu.htm>

Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 26-27.