

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Вивчення проблем мотивації персоналу має як теоретичне, так і практичне значення. Від того, як людина розуміє суть своєї трудової діяльності, якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Ефективна діяльність підприємства залежить не лише від технічного забезпечення організації, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на ринки, а й від кваліфікації співробітників та ефективного управління персоналом. З огляду на це актуальність розгляду проблеми мотивації діяльності персоналу на підприємствах в сучасних умовах не викликає жодних сумнівів.

Мотивація працівників потребує значного уміння, наполегливості та розуміння людської природи. Вона передбачає розвиток окремих здібностей, спонукає виконавців до зосередження особливої уваги на підвищення зусиль, відповідальності, якості, на досягнення ефективних результатів. Дослідженням проблеми мотивації персоналу на підприємствах займалися учені О. Гребінчик [2], Т. Кулинич [3], О. Попрозман [4], Б. Прошкін [5] та ін.

У статті ми ставимо перед собою завдання визначити особливості мотивації персоналу на підприємствах в сучасних умовах. Тут перш за все варто акцентувати увагу на необхідності підвищення ефективності управління персоналом та його мотивації, так як суть ефективного менеджменту полягає в тому, що людей розглядають як здобутки підприємства у конкурентній боротьбі, які потрібно цінувати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, враховуючи не лише посади і характер виконуваної роботи, а й конкретні

результати діяльності, ініціативність, дисципліну, бажання підвищувати кваліфікацію, щоб досягнути поставлених стратегічних цілей.

Мотивація персоналу передбачає поєднання цілої низки складових. Зокрема, це спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що включає в себе необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; заохочення до стабільної та продуктивної зайнятості; розвиток конкурентоспроможності працівника. Мотивація активізує діяльність або спричиняє її припинення. Ширшим за мотивацію є задоволення працею, тобто переконання працівника у її доцільності й змістовності. Здебільшого значне задоволення працівників діяльністю призводить до скорочення плинності кадрів та невиходів на роботу, але не має виразного впливу на поліпшення ефективності праці. Мотивація є чинником ефективності праці, хоча надзвичайно висока мотивація особистості призводить до численних ускладнень в її функціонуванні і навіть до смерті внаслідок перевтоми. Тому мотивацію потрібно оптимізувати [1, с. 47].

Варто зауважити, що мотивація сприяє як досягненню прийняттого та стимульованого рівнів індивідуальної результативності праці, так і підвищенню професійного рівня персоналу. Якщо в мотиваційній сфері працівників переважають мотиви постійного професійного зростання, не важко досягти стимульованого рівня результативності праці. Перш за все важливо організувати трудовий процес так, щоб він вимагав не механічного виконання трудових операцій, а відповідальної роботи щодо вироблення, розширення й удосконалення трудових навичок.

Оскільки поняття мотивації трактується як одна із функцій управління, під ним ми розуміємо процес свідомого й доцільного впливу на трудову поведінку людей. Трудова діяльність людини залежить як від внутрішніх мотивів, що виникають у разі замкненої взаємодії людини і мети, так і від мотивів відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища породжує мотиви, що спонукають людину до певних дій. Об'єктивними різновидами зовнішньої мотивації є стимулювання з діючим на підприємстві порядком

призначення премій, правилами внутрішнього розпорядку, наказами та розпорядженнями керівництва [4, с. 139].

Звідси, форми стимулювання персоналу поділяють на три групи: загальна матеріальна винагорода розглядається як база для кожної країни та умова праці, надбавки, доплати, додаткові виплати, премії, комісійні винагороди, компенсації є специфічним набором інструментів стимулювання працівників. Це головне, що відрізняє системи винагороди в «домашньому» середовищі від міжнародного. Нематеріальне стимулювання – це класичні форми мотивації співробітників за винятком матеріального стимулювання, а також ігри, конкурси та програми загального й спеціального навчання; змішане стимулювання – комбінування матеріальних та нематеріальних форм [2, с. 47].

Останнім часом на багатьох підприємствах мотивація та стимулювання персоналу знаходяться в незадовільному стані. Кожному третьому мешканцю України не вистачає заробітної плати для придбання усього необхідного. Послаблення зв'язку між продуктивністю праці та заробітною платою викликано тим, що на величину останньої почали впливати інші чинники – інфляція, зміна структури виробництва, нестабільність економічного стану підприємств, різні форми власності та пов'язані з цим нові форми оплати праці [4, с. 139]. У сучасних умовах рівень безробіття в Україні сприяє формуванню в роботодавців негативного ставлення до проблем мотивації. Більшість із них поводять себе банально: відмовився один претендент на вакантну посаду через невисоку заробітну плату, знайдеться інший, що погодиться [6, с. 94].

Досить важливим є той факт, що процеси мотивації можуть не тільки співпадати, але і протистояти один одному. Стимулювання має відповідати потребам, інтересам і здібностям працівника. Механізм процесу активізації діяльності персоналу повинен бути адекватним до механізму мотивації працівника, тобто до процесу свідомого вибору людиною поведінки під дією зовнішніх і внутрішніх чинників.

Розглядаючи проблему мотивації, слід виокремити чинники, які спонукають людину діяти і підсилюють ці дії. Серед основних чинників

виділяють потреби, інтереси, мотиви і стимул-реакції. Так, потреби неможливо безпосередньо виміряти, про них можна судити тільки з поведінки людей. Виділяють первинні (фізіологічні) потреби, без яких людина не може обійтися (потреба в їжі, одязі, житлі, відпочинку) та вторинні (психологічні) – виробляються в ході пізнання і набуття життєвого досвіду (потреба в прихильності, в пошані, в успіху).

Політика мотивації в сьогоднішніх ринкових умовах спрямована на розширення співпраці персоналу з адміністрацією з метою досягнення загальних цілей. Це безпосередньо спонукає персонал до розвитку потенційних здібностей, інтенсивнішої продуктивнішої праці, творчого відношення до неї. Загалом мотиваційний процес може бути представлений у вигляді послідовних стадій: усвідомлення працівником своїх потреб як системи переваги, вибір найкращого способу здобуття певного виду винагороди, ухвалення рішення про його реалізацію, здійснення дій, отримання винагороди, задоволення потреби. Людські потреби можна задовольнити винагородою, давши людині те, що вона вважає для себе цінним. Але в поняття «цінність» різні люди вкладають не однаковий сенс, а отже, розрізняють і оцінки винагороди [3, с. 29].

Мотиваційна структура людини характеризує співвідношення мотивів, що визначають її поведінку. Це співвідношення формується під впливом як генетичних факторів, так і середовища, в якому людина виховувалась і діяла. Поведінка людини визначається співвідношенням цілей, які вона ставить перед собою та засобів їх досягнення. Визначення домінуючих трудових цінностей, їх аналіз дозволяє обґрунтовано керувати персоналом підприємства.

Також при формуванні дієвої системи мотивації необхідно брати до уваги постійний аналіз і вдосконалення відносин між роботодавцями й найманими працівниками; керівниками та їхніми підлеглими; конкуруючими робочими групами та групами, що виконують споріднені функції [6, с. 94].

Для прийняття стратегічних рішень щодо розвитку підприємства, удосконалення системи управління персоналом керівник повинен мати соціальну структуру колективу. Вона характеризує трудовий колектив

підприємства як сукупність суспільних груп, класифікованих за статтю, віком, національним складом, рівнем освіти, сімейним станом тощо. Найбільше відомостей про кожного працівника є в листку з обліку кадрів. Дані, яких бракує, виявляються за результатами оцінки кадрів, що щорічно проводиться на підприємстві. Керівнику необхідно стежити за статевовіковою структурою колективу, сприяти зміцненню стосунків у сім'ї, оскільки сімейна людина більш надійніша. Найголовніше, на що потрібно орієнтуватися керівникові – підвищення рівня освіти та кваліфікації. Перш за все на роботу необхідно приймати висококваліфікованих фахівців, готувати і підвищувати кваліфікацію уже працюючих співробітників, оскільки брак і конфлікти є результатом роботи малоосвічених людей. Підприємству не варто шкодувати грошей на навчання й підвищення кваліфікації своїх співробітників [2, с. 47].

У сучасних умовах на підприємствах цікавим є той факт, що керівнику, який прагне заохочувати працівників, завжди хочеться зробити це максимально економно. Звідси дилема: роздати гроші чи вибрати нематеріальні способи мотивації. Експерти вважають цей вибір необдуманим. Навіть нематеріальна для працівника винагорода, як правило, вимагає витрат від компанії.

Бажаючи заощадити, компанії йдуть на хитрість, поєднавши програми мотивації персоналу із заходами щодо посилення командного духу. Вважається, що корпоративні акції (свято, тренінг, виїзд на пікнік) – подарунок працівникам. Зрозуміло, що створення згуртованої команди однодумців є хорошою справою, проте винагорода конкретного працівника є визнанням його персональних заслуг з боку керівництва. Змішування особистого й громадського у даному випадку може призвести до неприємних казусів [5, с. 237].

Ефективна мотивація трудової діяльності персоналу підприємства повинна виходити з особливостей зовнішньоекономічної кон'юнктури; погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, формує методологію досягнення цілей і має бути спрямована на визначення раціонального рівня доходів працівників, що призведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому; прогнозування ефективності процесу мотивації

праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

Висновки.

1. Мотивація праці є актуальним та складним процесом, що потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів, способів, прозорості та визначеності.

2. У розглянутій системі мотивації підприємства формування таких форм і методів оплати й стимулювання трудової діяльності, які б сприяли розвитку творчої ініціативи працівників, підвищує їх матеріальну зацікавленість у продуктивній праці і забезпечує стійке функціонування підприємства в сучасних умовах господарювання.

3. Мотивація виступає одним із основних чинників, які безпосередньо впливають на рівень ефективності функціонування підприємства на ринку.

Література

1. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці / О. Єськов // Економіка України. – 2001. – № 2.
2. Гребінчик О. Стимулювання праці на підприємстві та засоби моделювання [Текст] / О. Гребінчик // Економіст. – 2009. – № 4. – С. 47.
3. Кулинич Т. Мотивація трудового колективу на сучасних підприємства [Текст] / Т. Кулинич // Наука молода. – 2007. – № 2. – С. 29.
4. Попрозман О. І. Мотивація персоналу на підприємстві [Текст] / О. І. Попрозман // Формування ринкових відносин. – 2008. – № 9. – С. 139.
5. Прошкін Б.Г. Управлінський аспект [Текст] / Б. Г. Прошкін. – Новосибірськ : Вид. СО РАН : 2008. – 237 с.
6. Славогородська О. Ю. Мотивація персоналу на підприємстві до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємств [Текст] / О. Ю. Славогородська // Проблеми науки. – 2010. – № 1. – С. 94.