НАУКОВИЙ ВІСНИК УМО. СЕРІЯ. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ
Випуск 3 (2017)

УДК 331.108

Марченко Ю. О.
здобувач вищої освіти спеціальності «Менеджмент» Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ (України)

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. В статті розглянуто теоретичні аспекти мотивації, проблему мотиваційного механізму трудової діяльності персоналу. Проаналізовано кадрову політику підприємства та систему стимулювання працівників. Висвітлені результати дослідження мотиваційної сфери, та на їх основі розроблені пропозиції щодо вдосконалення роботи з персоналом.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний процес, потреби, кадрова політика, система стимулювання, персонал.

Marchenko Yu. O.

STUDY OF MOBILITY MECHANISM OF LABOR ACTIVITY OF PERSONNEL

Abstract. The article deals with the theoretical aspects of motivation, the problem of the motivational mechanism of personnel work. The personnel policy of the enterprise and the system of stimulation of employees are analyzed. The results of the research of the motivational sphere are highlighted, and on the basis of them are developed suggestions on improvement of work with the personnel.

Key words: motivation, motivation process, needs, personnel policy, incentive system, personnel.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку кадрової політики в Україні недостатню увагу приділяють мотиваційному механізму трудової діяльності персоналу.

Сучасний етап економічного розвитку України вимагає вирішення практичних завдань управління трудовою діяльністю персоналу підприємства шляхом удосконалення соціально-економічних методів мотивації праці, які дали б змогу підвищити економічну зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем ефективної мотивації в історичному розвитку та сучасному розумінні присвячують свої праці провідні фахівці в галузі дослідження проблем демографії, соціальної політики та економіки праці Д.Богиня, Л.Бунтовська, В.Герчиков, О.Грішнова, В.Данюк, Г.Дмитренко, А.Єськов, Г.Куліков, А.Колот, Т.Кір'ян, Н.Лук'янченко, В.Маковеєв, М.Семикіна, Л.Червінська. Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили Ф.Тейлор, Ф.Гілбрет, Л.Гілбрет, Г.Емерсон, М.Фоллет, О.Шелдон, А.Файоль, Е.Мейо. Відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході стали А.Маслоу, Ф.Герцберг, Л.Портер, Е.Лоулер, Д.Мак-Грегор, Д.Мак-Клелланд, В.Врум.

Метою статті є обґрунтування теоретичних підходів до мотивації праці та системи її стимулювання, аналіз системи мотиваційних заходів і розробка пропозицій щодо удосконалення системи стимулювання працівників підприємства.

Виклад основного матеріалу. Ефективність праці визначається особистим ставленням людини до своєї роботи, її мотиваційними настановами і трудовою поведінкою.

Для активізації трудової діяльності необхідно створювати такі умови, щоб працівники сприймали свою працю як усвідомлену діяльність, що є для них джерелом матеріального добробуту, основою їх професійного зростання, самовдосконалення та самоствердження.

Система стимулювання праці характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які мотивують працівників до досягнення визначених цілей, і повинна розвивати у них відчуття належності до організації.

Сучасний етап економічного розвитку України вимагає вирішення практичних завдань управління трудовою діяльністю персоналу підприємства шляхом удосконалення соціально-економічних методів мотивації праці, які дали б

змогу підвищити економічну зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати.

Організована належним чином система стимулювання праці працівників є запорукою збереження висококваліфікованих, досвідчених кадрів. Питання підвищення мотивації співробітників слід розглядати як один із засобів подолання кризових явищ, пов'язаними із світовою фінансовою і економічною кризами, тому що саме через високопрофесійний персонал, зацікавлений у збереженні своєї роботи, можна реалізовувати послуги високої якості, підвищувати конкурентоспроможність на ринку.

У міру розвитку суспільного виробництва, переходу до постіндустріальних засад його функціонування дедалі очевиднішим стає фундаментальне значення людських ресурсів у розвитку цивілізації. Економічною наукою доведено, а практикою підтверджено, що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина та її мотивація. Ефективність праці визначається особистим ставленням людини до праці, її мотиваційними настановами і трудовою поведінкою. У свою чергу, трудову поведінку детерміновано впливом багатьох чинників, які діють із різною силою та в різних напрямках. Це означає, що формування трудової поведінки людини не можна розглядати як стандартизований, уніфікований процес. Навпаки, трудова поведінка людей надзвичайно різноманітна, оскільки вона є наслідком складного взаємозв'язку широкого кола потреб, інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, переконань, поглядів, умов трудової діяльності.

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки. Природа сил, здатних суттєво вплинути на трудову активність, надзвичайно складна. Мотивація не є матеріальним фактом, який можна побачити

на власні очі чи визначити емпірично. Збагнути її суть можна тільки аналізуючи поведінку людини, порівнюючи її дії під впливом тих чи інших спонукальних причин.

Опрацьовуючи теоретичні і прикладні аспекти мотивації, необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти та активізувати свої дії. До тих, що мають засадничий характер, слід віднести потреби, інтереси, мотиви і стимули.

Потреби – це те, що неминуче виникає і супроводжує людину в процесі її життя, те, що є спільним для різних людей, а водночас виявляється індивідуально в кожної людини. Потреби – це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту через брак чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя та розвитку людини. Потребу можна визначити і як те, що постійно про себе нагадує, турбуючи людину, яка хоче позбутися цих турбот. Отже, цілком правомірним буде трактування потреб як стану нерівноваги, дефіциту, на усунення яких спрямовані дії людини

Величезна роль потреб полягає в тім, що вони спонукають людей до дії, тобто породжують інтерес до певної цільової діяльності. Намагаючись задовольнити свої потреби, людина вибирає свій напрямок цілеспрямованої поведінки. Виконання певної трудової функції – один з аспектів такої поведінки. Характер походження потреб досить складний, але в основу покладаються дві визначальні причини: перша має фізіологічний характер, бо людина, як і кожна жива істота, потребує певних умов і засобів існування; друга є наслідком суспільних умов.

Коли зміст потреби і можливість її реалізації добре усвідомлюються людиною, вони набирають форму інтересу цієї людини до різноманітних благ. Певні інтереси обумовлюють появу спонукальних дій, мотивів.

Сьогодні в Україні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи, ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток та оптимальне використання трудового потенціалу працівників та високу результативність діяльності підприємства в цілому. Тому вирішення цього завдання є науковою проблемою, розв'язання якої потребує удосконалення науково-теоретичного й методичного забезпечення. Думається, що незавершеність обраного напряму наукового дослідження зумовлює необхідність побудови та удосконалення цілісної системи мотивації праці працівників і розроблення способів її оцінювання й подальшого розвитку.

В умовах ринкової економіки які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стає довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стабільності функціонування підприємства.

Людина працює ефективно та продуктивно, із задоволенням, коли відчуває інтерес до конкретної діяльності, бачить зв'язок між власними трудовими зусиллями і бажаним результатом, коли в її свідомості сформувалася позитивна мотивація до праці.

Оскільки мотивація визначає ставлення людини до її праці, її трудову поведінку, а від цього залежать результати праці, то посилення мотивів до праці є одним із найважливіших і тривалих завдань праці.

З метою комплексного дослідження мотиваційного аспекту в роботі окремо взятого колективу на Державному підприємстві «СЕТАМ» було проведено опитування у формі анкетування та інтерв'ю.

За результатами проведених досліджень можна зробити такі висновки:

•основна частина колективу має середні показники з мотивації до успіху, потреби в досягненнях, страх поразки, мотивації схвалення;

•тільки 28% респондентів можна віднести до сильно мотивованих, які працюють на результат;

•не виявлено працівників, які зорієнтовані на невдачу;

•57% опитуваних сприймають себе такими які вони є, тобто не намагаються здаватись кращими;

•14% працівників були нещирими при анкетуванні.

Підчас приватної бесіди було встановлено причину таких результатів. Більшості працівників недостатньо лише фінансової мотивації, для них важливим чинником є нематеріальна мотивація, наприклад подяка чи похвала з боку керівництва. В той час як осуд та негативні висловлювання знижують бажання працівників проявляти ініціативу та покращувати свої показники в роботі. В даному колективі керівник у роботі з підлеглими користується переважно негативною мотивацією, що призводить до погіршення мікроклімату в колективі, а це, в свою чергу, знижує продуктивність праці кожного працівника.

Висновки. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу. Тому, головне завдання керівників (власників) підприємств – створення мотиваційного середовища, насамперед, через забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимальної зацікавленості співробітників у реалізації свого фізичного, інтелектуального потенціалу. Сьогодні потрібні нові механізми, які створюють могутні стимули для продуктивної праці та максимальної реалізації здібностей працівників. Тому мотивація праці є актуальним та складним процесом, потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності.

Список використаних джерел:

1. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.

2. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

3. Плужніков В.О. Вплив мотивації праці на підвищення ефективності виробництва // Економіка АПК. – 2008. – №4.

4. Дороніна М.С.Управління організаційною поведінкою: монографія / Дороніна М. С., Тютлікова В. В. - Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. - 200 с.

5. Михайленко Д.Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Михайленко Д.Г.; НАН України, Н.-д. центр індустр. пробл. розв. – Х., 2011. – 21 с.

Матеріали подано в авторській редакції