

УДК 378.046:005.13

Анастасія Борисова,
здобувач вищої освіти, спеціальності
«Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-
наукового інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:
Марина Морозова, кандидат педагогічних наук,
доцент, доцент кафедри економіки
підприємництва та менеджменту Навчально-
наукового інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. За ринкової системи господарювання підприємствам доводиться, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, опанувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим повсякденно потребує збільшення внесок кожного працівника в досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, тобто способів, що забезпечують активізацію людського фактора [1].

Так як сучасні економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки прийом, навчання і розподіл кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, методів мотивації. Все це має дуже важливе значення для підвищення конкуренції вітчизняних підприємств.

Використання найефективніших методів впливу на поведінку людини, її трудову активність є функцією сучасного менеджменту.

Тому, вагома роль в управлінні персоналом повинна надаватися мотивації. Мотивація – це рушійна сила, де у якості мотивів можуть виступати як безпосередній інтерес та усвідомлення важливості отримуваних

знань, прагнення самоствердитися, випробувати й виявити свої здібності, знайти своє місце в ієрархії соціальних стосунків у колективі, дістати схвалення керівника.

В Енциклопедії освіти мотивація тлумачиться , як система детермінант, причин, стимулів, мотивів, що спонукає людину до трудової діяльності [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дана тема привертала увагу багатьох вчених, вона добре висвітлена в економічній літературі та різних наукових джерелах, де викладені основні базові знання і практичні навички з питань мотивації праці. Дослідженням даної проблематики займалися такі відомі зарубіжні вчені, як С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Л. Портер. У сучасному менеджменті все більше і більше приділяється уваги питанню мотивації. Наукові роботи Г. Дмитренка, О. Єськова, Г. Кулікова, М. Семикіної, Г. Хаєта та інших вчених вплинули на формування світогляду.

Суттєвий внесок у створення та розвиток теорій мотивації зробили такі українські вчені, як М. Вольський (1834-1876) уважав за необхідне поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини. Г. Цехановецький (1833-1889) не поділяв оптимістичної думки А. Сміта, що людина як «економічна особа» завжди намагається поліпшити свій добробут власними силами. На його думку, багато хто прагне це зробити передовсім за рахунок інших. М. Туган-Барановський (1865-1919) одним з перших у світі розробив чітку класифікацію потреб [5].

У вищезазначених працях знайшли своє відображення окремі аспекти створення системи мотивації персоналу, підвищення результативності та ефективності праці. Проблема впливу сучасних мотиваційних процесів на продуктивність праці персоналу підприємств залишається на сьогодні малодослідженою.

Метою статті є вивчення сутності мотивації персоналу та впровадження мотиваційного моніторингу на підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з складових управління є мотивація, а саме система мотивації яка характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють кожного окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Для керівництва підприємства персонал є найбільш цінним ресурсом – адже саме персонал може постійно удосконалюватись. А отже, саме мотивація персоналу є одним з найважливіших факторів, що впливають на розвиток персоналу та підприємства в цілому, що в свою чергу підвищує конкурентоздатність всієї діяльності.

Проте, варто відмітити, що мотивація персоналу на підприємстві, у сучасних умовах зазнала істотних змін: істотне значення набули соціально-економічні і соціально-психологічні методи управління персоналом над адміністративними; управління тепер спрямоване на здійснення співробітництва персоналу та адміністрації для досягнення намічених цілей.

Набуває актуальності і те, що мотивація людини до діяльності – це сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають людину до активної діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей підприємства. Зв'язок між окремими силами і діями людини опосередковано дуже складною системою взаємодій, у результаті чого різні люди можуть по-різному реагувати на однаковий вплив однакових сил. Більше того, поведінка людини та здійснені нею дії, в свою чергу, також можуть вплинути на її реакцію, в результаті чого може змінюватися як ступінь впливу, так і спрямованість поведінки, що викликана цим впливом [6].

Суть проблеми полягає в тому, що діяльність людини, як вже зазначалось, залежить як від мотивів, що виникають за замкнутої взаємодії людини і мети (завдання), так і від мотивів відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища породжує мотиви, що спонукають людину до певних дій.

Досить поширеним є визначення мотивації як рушійної сили поведінки, як прагнення людиною активної дії з метою задоволення своїх потреб. Мотивацію визначають і як стан особи, що характеризує рівень активності і спрямованості дії людини в конкретній ситуації. При цьому мотив виступає як привід, причина, об'єктивна необхідність щось зробити, спонукання до певної дії [3].

Як відзначалось нами раніше, мотивація це процес спонукання працівників до досягнення стратегічних цілей підприємства, та як вихідний результат – це конкурентоздатність. Основним механізмом виникнення мотивації служить створення стійких причинно-наслідкових зв'язків між діями або бездіяльністю самих працівників і у відповідь реакцією керівництва підприємства на них [2].

Саме мотивація персоналу включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію стабільної а продуктивної зайнятості; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію володіння засобами виробництва; мотивацію вибору нового місця роботи тощо.

Сьогодні існує безліч теорій мотивації, розглянемо їх. Важливо зазначити що теорії мотивації розрізняють за двома видами: змістовні теорії мотивації та процесуальні теорії мотивації. Змістовні теорії мотивації, ґрунтуються на тому, що існують внутрішні спонукання (потреби), які змушують людину діяти, до цієї групи відносяться теорії Маслоу, Герцберга, Мак-Клелланда. Процесуальні теорії мотивації, які визначають не тільки

потреби, а й виходять з сприйняття і очікувань людини, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків обраного типу поведінки, до цієї групи відносяться теорії В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер.

Підсумуючи вищезазначене, ми можемо констатувати, що більшість науковців з даної проблематики сходяться в думці, що результативність діяльності залежить не тільки від природних здібностей, а й значною мірою від розвитку мотивації та участі працівника в даному процесі.

Бачимо, що мотивувати це означає знати, що важливо для працівників (матеріальні або моральні сторони) і запропонувати це важливе в обмін на бажану робочу поведінку. Підвищення значення трудових і статусних мотивів (перші з них породжуються роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо, а другі – прагненням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (підприємства), яка вважається престижною, суцільно значущою, а також прагненням до лідерства у колективі, якомога вищого неофіційного статусу) не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів та стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства [7].

Для того щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні передумови, тобто мотиваційний моніторинг:

по-перше, треба мати повну й достовірну інформацію про об'єкт управління;

по-друге, постійно мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу;

по-третє, ретельно стежити за соціально-економічними наслідками управлінських рішень і вміти їх прогнозувати.

Мотиваційний моніторинг – це система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки.

Мотиваційний моніторинг правомірно розглядати як складову моніторингу соціально-трудої сфери. Під останнім розуміємо комплексну систему постійного спостереження за фактичним станом справ у цій сфері, систематичного аналізу процесів, які в ній відбуваються. Його мета – регулярна оцінка змін, що відбуваються в соціально-трудої сфері, прогнозування розвитку подій, запобігання негативним тенденціям, які можуть призвести до формування осередків соціального напруження, опрацювання найефективніших заходів, що забезпечують розвиток та використання трудового потенціалу [8].

Досвід свідчить, що традиційні методи збирання даних про мотиваційну спрямованість персоналу вже не задовольняють потреби практики управління. Необхідно запровадити систему мотиваційного моніторингу, яка б створила нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації трудової діяльності.

На рівні підприємств мотиваційний моніторинг має бути спрямований на вивчення потреб, що постійно змінюються, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників у сфері праці, мотивів їхньої трудової діяльності, мотиваційного потенціалу і міри його використання в трудовому процесі, на виявлення змін у структурі мотивів і прогнозування їх розвитку та впливу на результати діяльності. Мотиваційний моніторинг має сприяти визначенню найдійовіших у даний період важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних працівників з метою досягнення їхніх власних цілей і цілей підприємства.

Запровадження мотиваційного моніторингу є актуальним для більшості підприємств, адже нині вивчення потреб, інтересів, мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється в Україні епізодично і вкрай

поверхово. За таких умов чинні на підприємствах системи матеріальної і нематеріальної мотивації «приречено» на низьку ефективність.

Висновки. Проведений аналіз дозволив нам виділити основні чинники системи мотивації, які відповідають вимогам сьогодення. Це, у першу чергу та винагорода, що дозволяє зацікавити працівників до роботи, але і має вплив на подальшу ефективність роботи в цілому. Сформована суть мотивації, яка заключається в сукупності внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей підприємства.

Перспективи подальших досліджень мають бути спрямовані на аналіз та перевірку дієвості систем мотивації, які будуть спрямовані на розгляд практичного аспекту впровадження мотивації на підприємствах та дослідження впливу цих систем мотивації на ефективність праці персоналу. Одним із яких є провадження ефективної оцінки персоналу на підприємстві за допомогою мотиваційного моніторингу.

Список використаних джерел:

1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
2. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посібник / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.
3. Дмитренко Г.А. Мотивація і оцінка персоналу: Учб. Посібник. / Г.А. Дмитренко, Т.М. Максименко – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
4. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Хрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

5. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
6. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
7. Морозова М. Е. Удосконалення системи мотивації персоналу у вищих навчальних закладах / М. Е. Морозова. Нові технології навчання. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України № 84 квітень 2015 р. С. 82–86.
8. Мотивация персонала ключевой фактор менеджмента. /Под ред. Йосио Кондо. Пер. с англ. Е.П. Марковой / Научное редактирование В. А. Лapidус, М. Е. Серов. – Нижний Новгород: ООО «Приоритет», 2007. – 206 с.

Матеріали подано в авторській редакції