

МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Коструб Г. В., 5 курс, група АДЕТ Еп 2-1мг
Українська інженерно-педагогічна академія
Учбово-науковий професійно-педагогічний інститут*

Формування соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує нових методологічних підходів до проблеми повнішого використання людського фактора шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання. Недостатня мотивація в сучасних умовах часто стає обмежувальним фактором, що не дає змоги підприємствам промисловості реалізувати свої потенційні можливості. Проблема мотивування персоналу є ключовою функцією управління, однією з найважливіших передумов досягнення стратегічної мети розвитку промислових підприємств. Тому очевидна потреба у створенні науково обґрунтованого механізму мотивації праці.

Проблематику мотивування праці персоналу підприємств досліджено у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Зокрема, слід виділити О.А. Атаєву, В.Д. Бондара, Р.Л. Дафта, В.М. Ковальова, А.М. Колота, О.Є. Кузьміна, О.Г. Мельник, Г.В. Осовську, Л.П. Червінську. Проте проблема мотивування персоналу недостатньо розглянута з позиції необхідної їй адаптивності й конкурентоспроможності.

Для успішного керування поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності дуже важливо мотивувати працівників до праці. Мотивування — це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей або цілей організації. [1]

Провідні мотиви працівників промислових підприємств можна об'єднати у чотири групи: інтелектуальні; матеріальні; моральні; статусні.

До першої групи можна зарахувати інтелектуальний саморозвиток, допитливість, захопленість ідеєю, прагнення до вирішення важких завдань та повної реалізації своїх інтелектуальних здібностей.

Другим, не менш важливим, стимулом до праці є матеріальна зацікавленість – одержання матеріальної винагороди.

Третім стимулом слугує моральна винагорода – визнання підприємством цінності роботи, внеску співробітника у розвиток підприємства; відчуття працівником своєї особливої значущості для підприємства, особливого покликання.

Статусні мотиви є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаною з прагненням людини посісти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою. [3]

На жаль, в Україні, що володіє визнанням у світі кадровим й інтелектуальним потенціалом, підприємства недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації працівників, роблячи

основний акцент на маніпулюванні зарплатою: підвищуючи або знижуючи її залежно від успіхів структури на ринку. Тільки великі підприємства сьогодні, приймаючи на роботу, пропонують фахівцям високого рівня не тільки високу зарплату, але і щедрий соціальний пакет, що покриває частину важливих витрат життєдіяльності людини. [2]

Розробивши систему мотивації можна створити сприятливі умови для досягнення цілей організації. Так, для молодих працівників важливі кар'єра, життєвий успіх. У працівників передпенсійного віку сильними мотивами підвищення продуктивності праці є визнання їх авторитету, цінності, незамінності для фірми тощо. Для індивідів, чиє фінансове становище доволі благополучне, моральні мотиви можуть бути значно вагомішими, ніж матеріальні. Тому уміння розрізняти потреби працівників є основою формування у них активної трудової поведінки та досягнення підприємством основної мети - максимізації прибутку.

Матеріальні блага як у грошовій, так і в натуральній формі завжди є активним стимулом діяльності працівників. Інтерес до них у працівників визначається вже тим, що за рахунок цих благ переважно задовольняються не тільки матеріальні, але і культурні, духовні потреби працівників і членів їхніх родин.

Нематеріальні блага узагальнено можна охарактеризувати як поліпшення умов роботи на підприємстві, що створює в працівника мотивацію до певних позитивних дій, певну позитивну поведінку. Оскільки поліпшення умов роботи на підприємстві потребує проведення організаційних, технічних, психологічно-фізіологічних, соціально-економічних, суспільних заходів, то системи нематеріального стимулювання нерозривно пов'язані з цими заходами.

Оцінка керівником процесу виконання персоналом поставленого завдання також мотивує людей. Інтерес керівника до того, що робить працівник, похвала, зауваження, допомога й інші форми управлінського впливу стимулюють підлеглого до кращого виконання своїх обов'язків.

Зміна обставин роботи, пріоритетів працівника тощо змінює і силу мотивації. Тому на підприємствах слід постійно здійснювати моніторинг мотивувального середовища, своєчасно реагувати на зміни середовища зміною мотивувальних факторів.

Отже, добре спланована система мотивування дає змогу суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшити обсяги виробництва продукції, покращити конкурентоспроможність промислових підприємств, оскільки невдоволений працівник не виконує роботи якісно, поширює негативну інформацію про підприємство, внаслідок чого втрачається репутація та престиж підприємства.

Література:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. / А. М. Колот // - К.: КНЕУ, 2002.– 345

2. Кузьмін О.Є. Менеджмент: навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, Л.С. Ноджак, О.Г. Мельник // - Л.: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2009. – 152 с.
3. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г.В. Осовська // - К.: Кондор, 2003. – 224 с.