

Ніколайчук Людмила Миколаївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Мельничук Д.П.

ФОРМИ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Одна з головних задач для організацій різних форм власності – пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу трудова поведінка детермінована впливом багатьох чинників, які діють з різною силою та в багатьох напрямках.

Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються. При цьому свідомі дії завжди спрямовані на досягнення певної мети, яка також усвідомлюється людиною. Мотив у цьому разі виступає як причина постановки тих чи інших цілей. Отже, мотиви і цілі не тотожні між собою, хоч інколи збігаються.

Мотиви виявляються: як сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, які викликають активність людини і визначають її спрямованість; предмет, об'єкт (матеріальний або ідеальний), що спонукає і визначає вибір спрямованості діяльності; усвідомлена причина, яка лежить в основі вибору дій особистості.

Варто зазначити, що на мотивацію впливають різноманітні стимули, серед яких: система економічних нормативів і пільг, рівень заробітної плати і справедливості розподілу прибутків, умови праці, стосунки в колективі, кар'єрний розвиток, творчий порив і цікава робота, бажання самоствердитися і постійний ризик, жорсткі зовнішні команди і внутрішня культура тощо. Стимули відіграють важливу роль у трудовій діяльності людини. Без них трудова діяльність не може здійснюватися доцільно.

Теоретично в системі підприємництва повинен бути зв'язок між тим як виконується робота і тим скільки за це отримує людина. Суспільство орієнтовано на кінцевий результат діяльності і в основі всього лежить припущення, що повна компенсація за витрачені зусилля, враховуючи заробітну плату, повинна відбивати вклад кожного працівника і те наскільки ефективно він працював. Кожне підприємство самостійно обирає для себе найбільш прийнятне поєднання матеріального та соціально-психологічного стимулювання працівників для досягнення цілей. Від успішності цього рішення залежить швидкість та можливість досягнення поставлених цілей, а також ефективність роботи як окремих працівників, так і підприємства в цілому.

Мотивування працівників не є дієвим без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання працюючих. Підвищення значення трудових та статусних мотивів, що спостерігається нині, не означає абсолютного зниження ролі матеріальних стимулів, які впродовж тривалого часу були головними. Вони, як і раніше, залишаються важливим способом впливу на працівників, що здатні значно підвищити їх трудову активність та сприяють досягненню високих результатів діяльності як окремої особи, так і колективу в цілому.

Форми мотивації праці – зовнішнє вираження динамічного процесу прагнення (шляхом психологічного обґрунтування) працівника, задовольнити свої потреби за допомогою трудової діяльності, а з точки зору суб'єкта управління – цілеспрямований вплив на об'єкт керівництва відповідно до її потреб, ціннісних настанов, мотивів спрямованих на досягнення цілей організації, до продуктивного виконання прийнятих рішень або намічених робіт.

Еволюція наукових уявлень стосовно форм і методів стимулювання відбувалася у руслі зміни різноманітних мотиваційних концепцій, які найбільш контрастно заявили про себе на межі ХХ-го й ХХІ ст., що обумовлено світовими процесами глобалізації, умовами розвиненого конкурентного середовища та глибокими перетвореннями індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де головну роль мають відіграти знання, інтелект, інновації. Саме низка останніх чинників призвела до якісної трансформації форм і методів мотивації праці.

Сучасні автори усі форми стимулювання поділяють на чотири групи:

- загальна матеріальна винагорода розглядається як база для кожної країни та умов праці;
- компенсації – специфічний набір інструментів стимулювання працівників (особливо при закордонних відрядженнях);
- нематеріальне стимулювання являє собою класичні форми мотивації співробітників за винятком матеріального стимулювання, а також ігри, конкурси та програми загального і спеціального навчання;
- змішане стимулювання – комбінування матеріальних та нематеріальних форм, що є необхідним додатком до загального стимулювання та компенсацій.

Для ефективного управління персоналом важливо визначити оптимальне поєднання, раціональне співвідношення організаційно-адміністративних, економічних, соціальних, психологічних та ідейно-виховних методів мотивації трудової діяльності.

Класифікація методів мотивації може бути розподілена на економічні прямі, економічні непрямі і негрошові, які є одними з найбільше широко розповсюджених (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація методів мотивації

Проведені практичні дослідження показали, що менеджери українських підприємств не раціонально використовують існуючий потенціал мотивації персоналу, не задіяно соціальний та психологічний аспекти, здійснення матеріальної мотивації не задовольняє персонал.

Отже, соціально-економічною основою трудової поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація трудової діяльності. А також ніякі економічні методи мотивації праці не можуть існувати без організаційно-адміністративного впливу, що забезпечує чіткість, дисциплінованість і порядок роботи і, таким чином, ще раз підтверджується взаємозв'язок різних методів мотивації праці.

На сьогодні, види системи мотивації та стимулювання персоналу, що застосовуються в Україні ще мають дуже багато недоліків, адже, коли від результатів атестації буде залежати щорічне коливання заробітної плати, то ці результати виявляться в центрі найбільшої уваги і зможуть стати джерелами серйозних конфліктних ситуацій.

Ефективна мотивація персоналу є одним з найбільш істотних чинників конкурентоспроможності сучасних підприємств. Щоб не дозволити втрату потенційного прибутку, сучасний менеджер повинен досягти максимальної віддачі від своїх підлеглих. Для ефективного управління таким ресурсом як люди менеджеру необхідно виділити визначені параметри роботи, що доручаються працівникам, змінюючи ті, які можуть впливати на психологічні стани виконавців, тим самим мотивуючи або демотивуючи їх. Грамотно спроектована робота на підприємстві повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в продукцію, що випускається та послуги, які надаються. Людина – істота соціальна, а значить, почуття співпричетності здатне викликати в ній глибоке психологічне задоволення.