

**О. Г. Денисюк, к.е.н., доц.
А. О. Сладковська, студ. V курс, гр. ЕПМ-10, ФЕМ**
Житомирський державний технологічний університет

ОБГРУНТУВАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової економіки зростають роль і значення перебудови системи мотивації та соціально-трудових відносин як основного джерела підвищення ефективності виробництва й добробуту населення. Мотивація персоналу на сьогодні характеризується відсутністю налагодженої системи організаційних, соціально-економічних моделей і механізмів регулювання та розвитку, оскільки учасники трудових відносин не є рівноправними партнерами. У зв'язку з цим процес мотивації персоналу потребує удосконалення з урахуванням існуючих на підприємстві соціальних ресурсів і сформованих у працівника соціально-економічних потреб.

Проблема мотивації працівника досить широко розглядається сьогодні в науковій літературі. Однак спроби пристосувати класичні теорії мотивації до сучасності багато в чому не систематизовані, що ускладнює практичне використання технологій, засобів та методів мотивації. Складність практичної організації системи мотивації персоналу визначається також незначною вивченістю особливостей мотивації працівників, зайнятих в окремих галузях економіки й видах виробництва. Певну допомогу у вивченні структури мотивів і стимулів працівника можуть надати відповідні соціальні дослідження сучасних особливостей і тенденцій розвитку мотиваційної сфери трудової діяльності.

Сутність розробки проблеми вказує на те, що процес мотивації широко висвітлено в працях зарубіжних авторів: Б. Адамса, М. Армстронга, В. Бовікіна, В. Білоцерковського, Ю. Булігіна, В. Волковського, В. Вилюнаса, Ю. Грибіна, Л. Дякова, Б. Карлоффа, М. Круглова, Л. Латишева та ін.

Поняття мотивації як сукупності чинників, що спонукають людину здійснювати діяльність із витратою певних сил, на конкретному рівні ретельності й сумлінності, з необхідним ступенем наполегливості для досягнення певних цілей стає очевидним. На нашу думку, найбільш повним визначенням є наступне: «Мотивація - це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації, і включаючи в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні настанови або диспозиції, ідеали та ін.», яке обгрунтоване співавторами Й. Завадським і С. Покропивним.

Відомо, що діяльність людини перебуває під впливом мотивів, що виникають у процесі замкненої й відкритої взаємодії людини й завдання. У першому випадку мова йде про «внутрішню» мотивацію, тому що мотиви породжує безпосередньо людина, яка зустрічається із завданням (наприклад, прагнення до конкретного досягнення, до завершення роботи, до пізнання тощо); у другому – пов'язані з вирішенням завдання, викликаються впливом із зовні. Таку мотивацію можна назвати «зовнішньою», де мотивами виступають процеси мотивування (оплата за роботу, розпорядження, правила поведінки).

Слід зазначити, що між мотивацією й кінцевим результатом трудової діяльності не існує прямої залежності. Іноді працівник, орієнтований на якісне виконання дорученої йому роботи, може мати гірші результати, ніж недостатньо мотивований.

Внутрішня мотивація визначається змістом і значимістю роботи. Якщо вони цікавлять людину, що дозволяє реалізувати її природні здібності та схильності, то це само по собі є найсильнішим мотивом до активності, сумлінної та продуктивної праці. Поряд зі змістом роботи істотним внутрішнім мотивом може бути її значимість для розвитку певних якостей людини, корисність даного виду діяльності для групи людей і суспільства, відповідність цієї діяльності переконанням працівника, його етичній орієнтації.

Зовнішня мотивація може виступати у двох формах: адміністративній і економічній. Іноді зовнішню мотивацію називають стимулюванням. Адміністративна мотивація означає виконання роботи за командою, наказом, тобто з прямого примусу з відповідними санкціями за порушення встановлених норм. Економічна мотивація здійснюється методами спонукання через економічні стимули. Слід також зазначити, що в мотивації існує три способи її досягнення, два з яких спрямовані саме на особистість, тобто це прямі, а третій – побічний:

1. Примусовий спосіб полягає у зниженні можливості задовольнити потреби працівника в разі невиконання ним встановлених вимог.

2. Нормативний спосіб здійснюється за допомогою інформування, умовляння, переконання працівника для виконання встановлених дій.

3. Стимулювання.

Ефективність мотивації оцінюється за результатами діяльності співробітників і організації з характеристиками, що визначають становлення до праці. Найявністю визначеної активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації. Людина повинна очікувати, що обраний тип поведінки сприятиме задоволенню потреб. Очікування А. Врум визначає очікуване як особистісну оцінку ймовірності

визначеної події в зазначених зв'язках: якщо значення будь-якого зв'язку буде низьким, то й мотивація буде низькою.

Однією з причин, яка впливає на процес мотивації, є її механізм. Поняття «механізм» (від грецького «mechané» – знаряддя, машина) в словнику характеризується як - послідовність етапів, процесів, які визначають собою якусь дію, явище; система, пристрій, порядок якого-небудь виду діяльності; внутрішній пристрій (система ланок) машин, приладу, апарату, що приводить їх в дію.

Розробка та впровадження в практику категорії «мотиваційний механізм» орієнтує на вивчення складної системи регуляторів економічної поведінки і передбачає розробку методичного забезпечення. Причому механізм повинен мати соціально-економічну природу, оскільки мотивація як явище поєднує процеси, що мають і соціальний, і економічний характер: економічна поведінка є результатом взаємодії економічної сфери та людського фактору. Мотиваційний механізм – це процес формування мотиваційної структури особистості як сукупності мотивів, під впливом комплексу мотивоутворюючих факторів, що пробуджують суб'єкта до цілеспрямованої поведінки та досягнення визначеного результату.

Мотиваційний механізм розглядається як упорядкована сукупність мотивів, що спрямовані на досягнення мети. Структура і складність мотиваційного механізму адекватна структурі й складності цілей організації. Цей механізм зазвичай працює на основі таких системних принципів, як мотиваційний механізм повинен мати властивість раціональної цілісності й відособленості його елементів; кожній меті організації повинен відповідати встановлений мотиваційний комплекс; мотиваційний механізм повинен включати елементи з різною тривалістю їх життєвого циклу; елементи цього механізму взаємопов'язані між собою і зміна одного з них вимагає зміни інших елементів.

Мотиваційний механізм можна також розглядати, як варіант соціального розвитку підприємства, який характеризується як задоволення соціальних потреб працівників. Таким чином, прибуток у цьому випадку – це ресурсний потенціал для формування стратегії соціального розвитку. Відповідно до цієї моделі, задоволення соціальних потреб працівників можливі лише на основі «збагачення» підприємств.

Трудова мотивація узгоджується з потребами мати змістовну, цікаву, корисну роботу, пристойні умови праці, завдячуючи чому працівник міг би мати негоду самовиразитися, само реалізуватися. Тому потрібно визначити чинники матеріальної та нематеріальної мотивації.

Чинники матеріальної мотивації підпорядковують собі: високий рівень заробітної плати; можливість зростання заробітної плати згідно підвищення результатів діяльності; ефективна структура заробітної плати; можливість зростання заробітної плати згідно з підвищенням професійно-кваліфікаційного рівня. В той час, як до чинників нематеріальної мотивації відносяться: привабливість праці; наповнення праці творчим змістом; суспільна та індивідуальна значимість результатів.

Сьогодні Україна знаходиться на індустріальній стадії розвитку і визначне значення в системі цінностей більшості працівників мають матеріальні блага, досягнення матеріального добробуту. Тому вирішальним важелем активізації трудової діяльності саме оплата праці. Для посилення мотиваційного впливу важливо, щоб оплата праці гнучко відображала динаміку конкурентоспроможності працівників, при цьому різниця в оплаті більш і менш конкурентоспроможних працівників має бути відчутною. Для реалізації даної мети в оплаті праці необхідно використовувати принцип індивідуалізації, який є поширеним в практиці розвинутих у ринковому відношення країн.