

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

В Україні на нинішньому етапі її розвитку проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед підприємством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної системи, здатної спонукати персонал до ефективної діяльності.

У теоретичному плані мотивація поведінки людини – дуже складний феномен, і в різних літературних джерелах вона розглядається по-різному. Так, наприклад, В.Р. Веснін зазначав, що мотивація включає внутрішній стан людини, і те, що знаходиться зовні, визначене як стимул або задача [2, с. 304].

Мотивація та стимулювання як методи управління працею є протилежними за напрямками впливу: перший направлений на зміну існуючого стану, другий – на його закріплення. Проте вони доповнюють один одного.

Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям працівника.

Мотивація – це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [1, с.12].

Мотивація персоналу здійснюється за допомогою різних методів управління, бо мотивація як і методи управління передбачає досягнення цілей підприємства.

Виділяють три види методів мотивації праці – соціально-психологічні, економічні, організаційно-адміністративні. Недолік цих методів у тому, що вони не передбачають цілеспрямованої зміни потреб персоналу, зміни його мотиваційної направленості.

Спрямованість методів мотивації трудової діяльності полягає в тому, що вони орієнтовані на об'єкт мотивації – людину або групу людей. Їх зміст складають конкретні прийоми та способи впливу, а організаційна форма методів мотивації праці визначається формальним порядком здійснення впливу на об'єкт управління персоналом.

Мотивація, як процес спонукання людини до певних дій, ґрунтується на певних принципах. До основних з них необхідно віднести:

- принцип полімотивованості трудового процесу (на поведінку працівника впливає безмежна кількість мотивів, що необхідно враховувати в процесі формування дієвих мотиваційних механізмів у сфері праці);
- принцип ієрархічної організації мотивів (аксіоматично припускається домінування мотивів, що відповідають найбільш незадоволеним, а тому найбільш гострим потребам);
- принцип справедливості (персонал прагне до встановлення справедливих відносин між ним і підприємством);
- принцип підкріплення (спрацьовує за механізмом умовного рефлексу, а тому орієнтує мотиваційний процес на заохочення тих, чії дії відповідають встановленим вимогам, та суворе покарання тих, хто нехтує ними).

Мотивація праці виконує чотири основні функції:

- орієнтуючу (мотив спрямовує працівника під час вибору варіанта поведінки);
- змістоутворюючу (визначає суб'єктивну значимість поведінки працівника);
- опосередковану (мотив визначає спонукальні чинники);
- мобілізуючу (мобілізує працівника при необхідності здійснення значущої для нього діяльності).

Варто зазначити, що поведінка людини звичайно визначається не одним мотивом, а їх сукупністю. При цьому один із них може бути основним (провідним, домінуючим), а інші виконують функцію додаткової стимуляції.

В наш час основною є саме матеріальна мотивація трудової діяльності. Матеріальна мотивація – це прагнення достатку, певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя [3]. Матеріальна мотивація трудової діяльності залежить від цілого ряду макро- та мікроекономічних чинників, у тому числі:

- а) рівня особистого доходу;
- б) диференціації доходів на підприємстві та в суспільстві в цілому;
- в) структури особистого доходу;
- г) матеріального забезпечення наявних грошових доходів;
- д) дієвості системи матеріальних стимулів, які застосовує підприємство.

Поряд із категорією „мотив” в теорії та практиці мотивації трудової діяльності широко використовується термін „стимул”.

В літературних джерелах розрізняють чотири основні форми стимулів:

1. Примус (у демократичному суспільстві на підприємствах використовують адміністративні методи примусу: зауваження, догана, переведення на іншу посаду, суворе догана, перенесення відпустки, звільнення з роботи та ін.).
2. Матеріальне заохочення (до його складу входять стимули в матеріально-речовинній формі: заробітна платня та тарифні ставки, винагорода за результати, премії з доходу або прибутку, компенсації, путівки, кредити на покупку автомобіля або меблів, позики на будівництво житла).
3. Моральне заохочення (стимули, направлені на задоволення духовних і етичних потреб людини: подяки, публікації в пресі, урядові нагороди).
4. Самоствердження (внутрішні рушійні сили людини, спонукаючи її до досягнення поставлених цілей без прямого зовнішнього заохочення: написання дисертації, публікація книги, авторський винахід, зйомка фільму).

Розглядаючи нормативно-правову базу системи мотивації та стимулювання трудової діяльності, можна сказати, що на сьогоднішній день найефективнішим є застосування матеріальної мотивації, основою якої виступає заробітна

плата. Стимулюючу роль у її структурі відіграє додаткова заробітна плата, що включає премії, доплати, надбавки та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

У свою чергу, стимули можуть бути матеріальними та нематеріальними.

До матеріальних стимулів відносять:

- грошові: заробітна плата, премії і т.д.;
- не грошові: путівки, лікування, транспорт.

Нематеріальні стимули включають:

- соціальні: престижність праці, можливість росту;
- моральні: повага з боку друзів, родичів, нагороди;
- творчі: можливості самовдосконалення, самореалізація.

Отже, під стимулом розуміємо зовнішні спонукання, що мають цільову спрямованість. А мотив – це теж спонукання до дії, але в основі його може бути як стимул (винагорода, кар'єрний ріст), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бойко Є.В. Мотивація персоналу: навч. посібн. / Є.В. Бойко та ін. – Запоріжжя: ЗДИА, 2004. – 310 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. посібн. / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 504 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібн. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.