

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК331.103

Васильєва Т.Ф., студентка 3 курсу  
факультету економіки і права  
ХНЭУ ім. С. Кузнеця

Важливе місце у виробничій діяльності будь-якого підприємництва займає праця та її результати, оскільки за допомогою робочої сили створюється додатковий продукт.

У сучасних умовах правильна організація праці та системи заробітної плати мають забезпечувати формування мотивів і стимулів для праці, сприяти підвищенню її якості і продуктивності. Продуктивність праці є одним із найважливіших показників ефективності суспільного виробництва.

Під продуктивністю в широкому розумінні в сучасній економічній теорії розуміють співвідношення між випуском товарів у вигляді продукції або послуг, з одного боку, і витратами на цей випуск, з іншого.

Отже, актуальність теми обумовлена тим, що на сьогодні методи підвищення продуктивності праці відіграють важливе місце в системі управління персоналом підприємницької діяльності і одним з таких методів є мотивація працівників.

Вивченням теоретичних підходів до мотивації займалися такі західні вчені, як Дж. Адамс, К. Альдерфер, Дж. Аткинсон, Ч. Бернард, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак Грегор, Мак Клеланд, Х. Манстерберг, А. Маслоу, Е. Мейо, Е. Локк, Е. Лоулер, Д. Л. Портер та ін. [1].

Головною метою даної публікації є виокремлення поняття «мотивація персоналу» та визначення методів підвищення продуктивності праці підприємницької діяльності.

Різні вчені по-різному підходили до визначення поняття мотивації (табл. 1) [2].

В загальному розумінні мотивація – це процес спонукання людини до певних дій за допомогою внутрішніх і зовнішніх чинників.

Варто відзначити результати, що досягаються людьми в процесі роботи, залежать не тільки від знань, навичок і здібностей цих людей.

Таблиця 1

## Визначення поняття мотивація

Автор	Визначення
Лукашевич В. В.	Мотивація – це спонукання людини до дії для досягнення її особистих цілей і цілей організації.
Герчиков В. І.	Мотивація виступає як основний компонент самосвідомості робітника, що визначає його ставлення до праці, його реакцію на конкретні умови роботи.
Федосєєв В. Н.	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (мотивів), які спонукують людину до діяльності для досягнення поставлених цілей.

Ефективна діяльність можлива лише при наявності в працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати, тому важливо знати, що спонукає працівників до ефективної діяльності, які мотиви лежать в основі їх дій.

Поведінка людей визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Зовнішні спонукальні сили - це способи впливу на людину в процесі функціонування праці. Внутрішніми спонукальними силами є потреби, інтереси, бажання, прагнення, ціннісні орієнтації, мотиви. Формування внутрішніх спонукальних сил трудової поведінки ї є суттю процесу мотивації у трудовій діяльності.

При побудові системи мотивації необхідно виявити домінуючі потреби у співробітників і вибрати для кожного відповідні мотиватори [3].

У сучасній практиці виділяють наступну класифікацію типів мотивації працівників.

– «Інструменталіст». Такі працівники не зацікавлені в роботі, вона для них не має ніякої цінності. Їм потрібні тільки гроші. Така людина буде старанно працювати, але за високу зарплатню.

– «Професіонал». Для такого працівника найважливіше у роботі – реалізація своїх професійних навичок і можливостей.

– «Патріот». Основа мотивації даного типу – високі ідейні та людські цінності. Тобто всі ті, хто працює на благо суспільства, не зважаючи на невелику матеріальну винагороду.

– «Хазяїн». Потреби таких працівників необмежені, мотивація основана на досягненнях та бажанні примноження багатства. Це, перш за все, клас підприємців, які йдуть на ризик заради збільшення власного багатства, при цьому створюючи нові продукти та робочі місця. Але, на відміну від попереднього типу робітників, вони думають, перш за все, не про благо суспільства, а про своє власне [4].

– «Люмпен». Такі працівники віддають перевагу зрівняльному розподілу матеріальних благ. Їх постійно переслідує відчуття заздрості та незадоволеності порядком розподілу благ у суспільстві.

Однак, незважаючи на існуючі типи робітників, необхідно формувати цілісну систему мотивації кадрів, враховуючи особливості кожного з них.

Особливість успішної системи мотивації полягає в тому, що вона вигідна як організації, так і працівникам: компанія отримує високу продуктивність праці і, як наслідок, досягає свою мету в найкоротші терміни, а працівники задовольняють свої потреби. Ефективна система мотивації дозволяє не тільки підвищити продуктивність праці, але і збільшує конкурентоспроможність підприємства на ринку праці, що дозволяє залучити висококваліфікованих працівників, знизити плинність кадрів, підвищити лояльність персоналу до компанії [5].

Підводячи підсумок, можна зробити висновки про те, що вибираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати потреби й інтереси працівників. На жаль неможливо виділити універсальний метод стимулювання персоналу на підприємстві. Складаючи програму мотивації співробітників, необхідно брати до уваги особливості працівників в колективі і особливості підприємства в цілому. Проте з упевненістю можна сказати, що сьогодні підприємства повинні бути не тільки клієнто-орієнтованим, але й орієнтуватися на потреби

співробітників. Залучення та утримання цінних працівників стає вирішальним фактором успіху підприємства.

### Література

1. Бондарь И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики / Бондарь И.К.// Наукова думка, 2008. - 450 с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е., Экономика и социология труда: учебник для вузов / Адамчук В.В. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 407 с.
3. Матусова, Н. «Ключи к эффективной мотивации персонала» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=107&pub=2603>.
4. Гречников И. Н. Метеджмент / Гречников И. Н. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 478 с.
5. Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. «Мотивация и оценка персонала» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://biglibrary.ru/category38/book115/part8/>.

Науковий керівник  
к.е.н., доцент кафедри  
підприємницької діяльності

Матвієнко – Біляєва Г. Л.

Опубліковано в авторській редакції