

УДК 331.101.3

МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ ПРИЙНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ РІШЕНЬ В ЕКОНОМІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ

Маруженко Вікторія Володимирівна,
студентка 4 року навчання бакалаврату
за спеціальністю «Економіка»
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Невід'ємною умовою сталого економічного розвитку держави є підвищення ефективності праці за рахунок реформування існуючого механізму мотивації праці на всіх рівнях управління економікою і, в першу чергу, на рівні підприємства. Реалізація завдань економічного зростання можлива за умови створення мотиваційної системи, яка здатна спонукати персонал до ефективної праці. Остання є критерієм ефективності виробництва як на макроекономічному рівні, так і на рівні підприємства.

Деякі працівники не виконують роботу якісно, або не підтримують рівень продуктивності, на який вони здатні. Певною мірою це можна віднести до стриманості з боку працівника. Однак, ймовірно, що відбувається недостатнє використання потенціалу та можливостей працівників керівництвом. Працівники часто нудьгують, незалучені та недостатньо використані, і це може сприяти тому, що рівень їх продуктивності буде нижче їх реального потенціалу. Керівництво часто не може поставити перед працівниками необхідні виклики і можливості для досягнення або забезпечення типу лідерства, яке буде мотивувати їх і спрямовувати їхню поведінку на підвищення продуктивності.

Щодо питання мотивації співробітників, то воно залишається для більшості ключовим. Питання про те, що керівництво може зробити, щоб створити середовище, в якому співробітників можна мотивувати до високого рівня продуктивності вимагає підвищеної уваги керівництва.

Проблеми підвищення ефективності праці засобами мотивації персоналу знайшли відображення в дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених: Д. П. Богині, М. О. Волгіна, В. М. Гриньової, М. С. Дороніної, О. Л. Жукова, А. М. Колота, О. М. Красноносової, В. Д. Лагутіна, Н. Д. Лук'янченко, Л. А. Лутай, Г. В. Назарової, В. С. Пономаренко, М. В. Семикіної, О. М. Ястремської тощо. У роботах цих вчених розглянуто теоретичні та практичні аспекти мотиваційних процесів в економічній системі.

Разом з тим, аналіз наукових публікацій та практика господарювання підприємств свідчить про те, що недостатня увага приділялась саме ефективності праці порівняно з ефективністю виробництва. У сучасних умовах жорсткої конкуренції для стабільного економічного розвитку підприємств машинобудування в Україні, в першу чергу, необхідним є дослідження й обґрунтування категоріального апарату стосовно мотиваційних процесів; проведення аналізу ефективності праці в динаміці; визначення напрямків підвищення ефективності праці засобами матеріальної мотивації персоналу на підприємстві.

Метою даної роботи є аналіз сформованої на сьогодні в Україні системи мотивації та розробка напрямів її реформування.

Менеджери повинні усвідомлювати, що працівники, швидше за все, працюватимуть виключно добре за таких обставин:

коли існує висока ймовірність того, що їхні зусилля приведуть до досягнення результатів;

коли існує висока ймовірність того, що досягнення призведе до реалізації цілі;

коли існує висока ймовірність того, що керівництво помітить їхні досягнення та, що їх буде винагороджено в тій чи іншій формі.

Щоб працівники докладали більше зусиль, вони повинні відчувати, що зусилля справді окупляться з точки зору продуктивності; іншими словами, вони повинні відчувати, що зусилля корелюються з продуктивністю, і що більші зусилля дадуть кращу продуктивність.

Грант П. визначає 25 способів, які менеджери можуть використовувати, щоб змусити працівників переконатися, що вони мають або можуть легко набути здатності добре працювати, а саме [1]:

Допоможіть співробітникам розвинути впевненість у собі.

Покажіть співробітникам, чому їх робота важлива.

Покажіть співробітникам, що їхні здібності, навички та характеристики сумісні з вимогами до роботи.

Надавайте співробітникам періодичні можливості брати участь у навчанні та навичках програми підвищення кваліфікації.

Переконайтеся, що співробітники мають відповідні технічні знання та навички використання інформації, методів, прийомів або обладнання при виконанні спеціальних обов'язків.

Переконайтеся, що співробітники мають концептуальні навички, щоб зрозуміти, наскільки різноманітні функції установи доповнюють одна одну, як установа ставиться до навколишнього середовища та як зміни в одній частині закладу впливають на решту закладу.

Переконайтеся, що співробітники мають навички міжособистісних стосунків для ефективної взаємодії один з одним, працювати разом і через одного та належним чином координувати їхні зусилля з зусиллями інших в установі.

Переконайтеся, що співробітники мають необхідні навички вирішення проблем, щоб ідентифікувати, визначити і вирішити труднощі.

Визначте роботу так, щоб вона не була надто складною та заплутаною.

Дозвольте працівникам брати участь у формуванні своїх робочих місць.

Переконайтеся, що співробітники досягли реальних успіхів на роботі. Важливо зазначити, що як у випадку зусилля/продуктивності, так і ймовірність виконання/винагороди, значення, яке працівники надають силі цих ймовірностей визначатиме, чи матиме це якусь мотиваційну цінність чи ні. Значення, яке керівництво надає цим ймовірностям, не буде обов'язково визначати його мотиваційне значення.

Ймовірність винагороди повинна базуватися на інтересах кожного працівни-

ка: працівник прагне максимізувати своє очікуване задоволення. Менеджерам слід мати на увазі, що такі ймовірності будуть мати невелику мотиваційну цінність, якщо працівники не оцінюють їх високо зі своєї точки зору [2].

Щоб успішно використовувати різні стратегії для підвищення мотивації персоналу, керівники повинні мати на увазі, що дана стратегія цілком може мати інший мотиваційний вплив на різних людей. В основному це пов'язано з індивідуальними особливостями, відмінностями та сприйняттям, які є дуже персоналізованими. Менеджери повинні усвідомити, що люди мають багато різних якостей, які відрізняються один від одного. Різні працівники будуть сприймати природу та вплив даної стратегії по-різному. Так само певна стратегія може вплинути на працівника різними способами в різні моменти часу через умови, потреби та особисті цілі, які змінюються з часом.

Література:

1. Grant, P. C. 1990. The effort-net return model of employee motivation. New York: Quorum Books
2. Robbins, S. P. & DeCenzo, D. A. 1995. Fundamentals of management: essential concepts and applications. London: Prentice-Hall.
3. Денисенко М.П. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств / Денисенко М.П., Будякова О.Ю.-Економіка та держава. 2019. №4. С. 11–17. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.4.11.
4. Зайцев В.С. Основні напрями удосконалення мотивації праці робітників промислових підприємств. Вісник економічної науки України. 2018. № 1. (34). С. 29-35.
5. Лутай Л.А. Модель «Дерево цілей – дерево ресурсів» в системі соціального управління персоналом / Л.А. Лутай // Ринок праці та зайнятість населення: зб. наук. праць ІПК ДСЗУ – №4. – 2017. – С. 8-12.

Науковий керівник: д.е.н., проф. М.А. Мащенко

Матеріали конференції публікуються в авторській редакції.