

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Досліджено актуальні питання мотивації праці персоналу, визначено її вплив на ефективність діяльності промислових підприємств в Україні. Систематизовано проблеми організації ефективної мотивації праці на вітчизняних підприємствах та шляхи їх вирішення.

Аннотация. Исследованы актуальные проблемы мотивации труда персонала, определено ее влияние на эффективность деятельности промышленных предприятий в Украине. Систематизированы проблемы организации эффективной мотивации труда на отечественных предприятиях и пути их решения.

Annotation. The urgent problems of staff motivation are studied, its impact on the efficiency of industrial enterprises in Ukraine is determined. The problems of organizing the effective labour motivation at domestic enterprises are systematized, and also the solutions of these problems are proposed.

Ключові слова: мотивація, мотиви, потреби, заробітна плата, матеріальне заохочення, ефективність, проблеми, шляхи вирішення проблем.

Мотивація праці – процес, що потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності. Тому проблема спонукання людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності у процесі ефективної трудової діяльності. При правильно розробленій мотиваційній моделі працівник не тільки самореалізує свої внутрішні запити, але й задовольняє повністю або частково свої потреби.

У сучасних умовах економічного зростання держави постають питання щодо ефективної мотивації праці працівників на промислових підприємствах, активність та ефективність діяльності яких значно знизилась.

Аналіз останніх досліджень і публікацій довів, що значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили такі вчені, як: Ф. Тейлор, Е. Мейо, Г. Гілбрейт, А. Маслоу, Л. Портер, Б. Фрей, М. Остерлох, а також такі вітчизняні вчені, як: О. Дигун, Л. Долгов, В. Задорожній, В. Крючков, А. Соснін, О. Бондаренко, М. Вольський, Т. Степанов, І. Вернадський, В. Базилевич, А. Гальчинський та ін.

Мета статті полягає у визначенні мотивації, систематизації проблем організації ефективної мотивації праці на підприємствах України та визначенні шляхів їх вирішення.

Мотивація праці уособлює в собі прагнення працівника задовольнити свої потреби або становить сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності та надають цій діяльності спрямованість, яка орієнтована на досягнення визначених цілей [1].

Постійні зміни у конкурентному середовищі, законодавчій базі, інтеграція в міжнародний простір, постійні зміни на ринку праці в Україні обумовлюють необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, яка могла б не тільки забезпечувати стійкий фінансовий стан підприємств, а й позитивно впливати на формування інноваційно-творчого підходу до розвитку діяльності [2]. Якщо оцінити державний підхід до проблем мотивації, то він у більшості випадків зводиться до формальної теоретизації даної проблеми й тільки у сфері матеріальної мотивації має певні позитивні зрушення. Вирішальну роль в оцінці мотивації працівників у умовах вітчизняної економіки мають матеріальне заохочення та заробітна плата [3].

Проведені дослідження дозволили автору виявити найбільш поширені проблеми організації ефективної мотивації праці на вітчизняних підприємствах та можливі шляхи їх вирішення (таблиця).

Слід відзначити, що мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що становить заохочення працівника чи групи працівників до діяльності щодо досягнення цілей підприємства через задоволення їхніх власних потреб.

Таблиця

Систематизація проблем організації ефективної мотивації праці на вітчизняних підприємствах та шляхи їх вирішення

© Зайцева О. О., 2013

Проблема	Причини	Шляхи подолання	Негативні наслідки
----------	---------	-----------------	--------------------

	виникнення		
Відсутність мотивації	Надлишок робочої сили	Розробка мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві. Використання сучасних теорій мотивації. Проведення тренінгів. Team building, Consulting	Плинність кадрів, зниження продуктивності та якості праці
Неефективна мотивація	Недостатнє вивчення потреб до формування прийомів мотивації	Проведення досліджень внутрішнього середовища підприємства. Внутрішня діагностика ефективності діяльності персоналу. Виявлення мотиваційних факторів. Вимір ступеня задоволеності виявлених потреб. Стимулювання праці	Зниження продуктивності та якості праці, збільшення браку
Недостатність фінансових ресурсів для проведення заходів з мотивації	Неефективна політика формування фінансових ресурсів	Планування бюджету до впровадження прийомів мотивації	Плинність кадрів, зниження якості праці
Використання застарілих теорій мотивації	Відсутність бажання навчання з освоєння сучасних теорій мотивації	Перепідготовка, підвищення кваліфікації управлінського персоналу. Проведення тренінгів та семінарів для керівництва підприємства. Участь у науково-практичних та міжнародних конференціях. Team building. Consulting	Відсутність до заохочення ефективної праці
Відсутність заохочення до мотивації	Неефективна організаційна структура підприємства	Стимулювання праці. Перегляд та зміни організаційної структури підприємства	Недосягнення цілей організації

Як висновок, слід зазначити, що потрібні нові механізми, які створюють стимули для продуктивної праці та максимальної реалізації здібностей працівників. Мотивація праці управлінського персоналу є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування підприємства. Сприятливі умови впровадження мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві можна, зокрема, через проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу; розробку мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві; перепідготовку, підвищення кваліфікації управлінського персоналу, залучення професійних зовнішніх консультантів консалтингових компаній, які спеціалізуються на управлінському менеджменті, проведення тренінгів.

Для ефективного управління мотивацією праці на підприємстві необхідно усвідомити, що мотивація не самоціль, а засіб реалізації мети. Існуючі сучасні методи мотивації, які використовуються в Україні, не завжди відповідають вимогам. Для вирішення проблем організації ефективної мотивації праці на вітчизняних підприємствах необхідно формувати культуру праці та певну систему цінностей, яка може стати фундаментом створення національної моделі управління.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Дигун О. Современные реалии мотивации [Электронный ресурс] / О. Дигун. – Режим доступа : <http://www.nbuv.gov.ua>. 2. Бондаренко О. О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток [Електронний ресурс] / О. О. Бондаренко. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 3. Ядранська О. В. Щодо створення національної моделі мотивації праці [Електронний ресурс] / О. В. Ядранська. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 4. Ситнік О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації [Електронний ресурс] / О. Д. Ситнік, О. А. Ковальчук. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.