

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Визначено, що мотивування складає серцевину й основу управління людиною. Доведено, що ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб людини з правильного використання стимулів до праці.

Аннотация. Определено, что мотивирование является сердцевиной и основой управления человеком. Доказано, что эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека в правильном использовании стимулов труда.

Annotation. Motivation is a core and base of management a human. An effective management is impossible without understanding of reasons and human necessities in the correct use of stimuli to labour.

Ключові слова: мотивація, праця, процес, продуктивність, методи.

У розвинутій економіці якість праці трудового потенціалу набуває особливого значення, стає необхідним фактором рентабельності виробництва, визначає конкурентоспроможність сучасного підприємства [1]. Економічною наукою доведено, що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина і її мотивація. Аксиомою вже стало визнання того, що ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її мотиваційними настановами та трудовою поведінкою.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет і Л. Гілбрет, Г. Емерсон, А. Файоль, Е. Мейо. Відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході стали А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та ін.

Суттєвий внесок у створення та розвиток теорій мотивації зробили українські вчені: М. Вольський, Г. Цехановецький, М. Туган-Барановський.

Трудову поведінку детерміновано впливом багатьох чинників, які діють з різною силою і в різних напрямках. Це означає, що формування трудової поведінки людини не можна розглядати як стандартизований, уніфікований процес. Навпаки, трудова поведінка людей надзвичайно різноманітна, оскільки вона є наслідком складного взаємодоповнення широкого кола потреб, інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, переконань, поглядів, умов трудової діяльності [2].

Під впливом сучасних теорій мотивації в провідних фірмах нині склалася нова філософія управління персоналом. У ній знайшли відображення як традиційні, так і (особливо) нетрадиційні підходи до питань впливу на поведінку людей, їхні інтереси.

Без перебільшення можна стверджувати, що в основі управлінської революції, яка сталася на Заході в 70 – 80-ті рр. ХХ ст., лежать нетрадиційні підходи до посилення мотивації трудової діяльності. З-поміж них: програми залучення працівників до управління виробництвом; програми розвитку трудового потенціалу робочої сили; нетрадиційні форми організації робочого часу; програми реконструювання самого процесу праці; різноманітні методи матеріального стимулювання.

Продумані системи матеріальних стимулів ґрунтуються на моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці і життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної заінтересованості персоналу і продуктивності його праці [3].

З метою підвищення схильності працівників до нематеріального і матеріального впливів доцільно узагальнити та доповнити запропоновані в багатьох літературних джерелах загальні рекомендації щодо підвищення зацікавленості персоналу в ефективному виконанні своїх функцій. До них можна віднести оплату за святкові дні, відпустки, дні тимчасової непрацездатності, час перерви на відпочинок, на обід, додаткове пенсійне страхування, надання в користування працівників об'єктів відпочинку і розваг, надання допомоги у переїзді на нове місце роботи, надання знижок на придбання продукції, що випускається підприємством, та ін.

Поліпшення умов праці слід розглядати не тільки як механізм виконання певних виробничих функцій, але і як чинник, орієнтований на мотивацію працівника як особистості [4].

У сучасних умовах мотивація зазнала значних змін: переважного значення набули соціально-економічні та соціально-психологічні методи управління персоналом над адміністративними; управління тепер спрямоване на здійснення співробітництва персоналу й адміністрації для досягнення накреслених цілей; одержав розвиток принцип колегіальності в управлінні. Колегіальність в управлінні припускає, що роботодавці працюють у тісному контакті один з одним і пов'язані узами співробітництва та взаємозалежності, складаючи управлінський штат.

Метою управління персоналом стало спонукування до розвитку їх здібностей для більш інтенсивної і продуктивної праці. Вважається, що керівник повинен не наказувати своїм підлеглим, а спрямовувати їх зусилля, допомагати розкриттю їх здібностей, формувати навколо себе групу однодумців [5].

Таким чином, застосування виховання і навчання як одного з методів мотивування людей приводить до того,

що самі працівники виявляють зацікавленість у справах організації, не одержуючи відповідного стимулюючого впливу.

Наук. керівн. Самойленко В. В.

Література: 1. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : [монографія] / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Інститут економіки промисловості, 2005. – 502 с. 2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с. 3. Колот А. М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала : [учебн. пособ.] / А. М. Колот. – М. : Дело, 2002. – 473 с. 4. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : наукове видання / Гриньова В. М., Ястремська О. М. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 192 с. 5. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / Н. Л. Гавкалова. – Х. : Видавничий дім "ІНЖЕК", 2004. – 276 с.