

УДК 331.101

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Крупнова К.В., студентка, Кравченко Ю.М., к.е.н.

Державний біотехнологічний університет

Досліджено сутність мотивації праці та її застосування на підприємстві для ефективної діяльності працівників та економічного зростання підприємства. Проаналізовано такі поняття, як «мотивація», «стимулювання», виділено їхні спільні та відмінні риси. Зазначено, як мотивація пов'язана зі стимулами до праці, проаналізовано внутрішні та зовнішні чинники впливу на ефективність мотивації.

Протягом останніх років на українському ринку праці спостерігається чимало проблем, пов'язаних з людськими ресурсами, серед яких можна назвати: відтік кваліфікованих і талановитих кадрів закордон, невмотивованість та розчарування фахівців, що залишаються в країні, їхня зосередженість на економічних стимулах праці через низький рівень життя та зневіру у перспективах вітчизняної економіки, недостатня ефективність вітчизняного менеджменту, трудових правовідносин, технологій залучення, утримання й вивільнення персоналу.

На думку А. Колот, мотивація є «сукупністю внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які заохочують до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення власних цілей і цілей організації». Іншими словами, мотивація є сукупністю мотивів, що впливають на поведінку [1, с. 56].

Необхідно зазначити, що спонукання людини до певних дій може бути викликане не лише мотивом, а й стимулом. Мотив та стимул є поняттями схожими між собою. Однак між ними є важлива відмінність: мотив включає зовнішню та внутрішню мотивацію, а стимул – тільки зовнішню. Суть терміну «стимулювання» праці розкривається з точки зору управління персоналом. Воно полягає у використанні стимулів та мотивів, які принесуть користь як працівникові, так і організації. Можна сказати, що це ефективний засіб підвищення трудової діяльності працівників, в якому задіяні всі прийоми збільшення продуктивності. Вони включають задоволення першочергових інтересів працівників шляхом матеріального і нематеріального стимулювання, а також залучають комплекс мотиваційних та стимулюючих заходів, що підвищують ефективність роботи для досягнення певних цілей. Отже, визначення вищезазначених категорій дає можливість краще зрозуміти сутність такого складного та багатопланового явища, як мотивація праці. Таким чином, мотивація праці є процесом стимулювання до різних видів діяльності, які необхідні для досягнення певних цілей організації [2].

На думку Т. Жолонко та О. Гребінчук, правильно побудована система мотивації в межах організації виконує низку таких важливих завдань:

- дає змогу залучити й утримати цінні кадри;
- підвищує результативність роботи працівників;
- стимулює трудову активність за допомогою системи винагород і покарань;
- формує організаційну культуру на підприємстві, систему цінностей у трудовому колективі;
- доповнює бренд організації як роботодавця;
- покращує морально-психологічний клімат у колективі та стан працівників за допомогою визнання результатів їх трудової діяльності; зміцнює стабільність колективу, командний дух та забезпечує синергетичний ефект від командної взаємодії [3].

Зовнішня мотивація насамперед пов'язана з матеріальною вигодою, загальними умовами праці, а внутрішня мотивація працівника залежить від його емоцій і почуттів, які безпосередньо впливають на якість виконання роботи. Адміністративна мотивація полягає у контролі за виконанням поставлених завдань перед працівником. Наприклад, підприємство мотивує працівників за допомогою матеріальних заохочень, поліпшення умов праці, підвищення у посаді, а робітник неналежно виконує свої функції та завдання, за таких умов до нього застосовуються методи адміністративного впливу (відрахування певної суми коштів із заробітної плати, пониження у посаді чи звільнення). Що стосується моральної мотивації працівників підприємства, то вона ґрунтується на визнанні працівника як окремої особистості. Працівник має відчувати себе комфортно на підприємстві, час від часу чути похвалу від керівництва, що забезпечить морально-сприятливий клімат у колективі. Саме за допомогою таких чинників діє моральна мотивація на працівника [4].

На сьогодні вирішального значення у формуванні мотивів у персоналу набуває матеріальне стимулювання, серед основних складових якого є не лише оплата праці, а й можливість здійснювати ефективну її реалізацію на ринку товарів та послуг. У формуванні матеріальної мотивації необхідним є дотримання наступних умов: існування рівня заробітної плати та дослідження її динаміки; між рівнем заробітної плати та кількістю і якістю результатів праці має існувати пряма залежність; наявність структури особистого доходу; матеріальне забезпечення наявних грошових доходів тощо. Зважаючи на те, що до важливих принципів організації заробітної плати доцільно віднести внесок кожного працівника у підвищення ефективності виробництва, на сьогодні достатньо уваги приділяється системам стимулювання за методом Скенлона. В основу формування систем покладено: забезпечення житлом, автомобілем; гідна оплата праці, наявність премій та надбавок, доплат, комісійних винагород, оплата навчання, участь в прибутках; грамоти, почесні знаки, дошки пошани; надання додаткового соціального і медичного страхування, створення сприятливих умов відпочинку; гарантування гідних умов праці; вибір оптимального варіанту між співучастю, спільним управлінням, робітничим контролем, самоуправлінням; самовдосконалення та самореалізація. Серед негативних методів стимулювання виділяють: незадоволення, покарання, погрози щодо втрати робочого місця. Звертаючи увагу на те, що у

добросовісного працівника є усі можливості до професійного зростання, зростає і його прагнення до задоволення різноманітних потреб не лише матеріального характеру, а й нематеріального змісту [5].

Дослідження різноманітних теорій мотивації персоналу вченими у різні часи доводять беззаперечний факт – розвиток підприємства, в тому числі інноваційний, відбувається за умов розвитку персоналу, який є вмотивованим до досягнення мети, що стоїть перед підприємством, і потреби якого задоволені шляхом застосування відповідних форм і методів стимулювання.

Список використаних джерел:

1. Колот А., Цимбалюк С. Мотивація персоналу. К.: КНЕУ, 2011. 397 с.
2. Герасименко А. Мотиви, інтереси, стимули, стимулювання як основні категорії, що розкривають сутність мотивації праці. Економіка та суспільство, 2022. №40 <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-30>
3. Ушакова-Кирпач І.М. Формування ефективних команд в науково-освітній сфері /Актуальні проблеми розвитку освіти і науки в умовах світових тенденцій і національної практики : зб. наук. праць і матеріалів II Міжнар. наук.-практ. конф. (22 груд. 2020 р.)/ гол. ред. Р.М.Колісніченко. Кропивницький: Центрально-Українське видавництво, 2020. С. 133-135
4. Ситник Н., Чепіль Ю. Мотивація як чинник стимулювання людей до ефективної діяльності», Молодий вчений, 2021. №4 (92), С. 331-335. doi: 10.32839/2304-5809/2021-4-92-70.
5. Климчук А, Михайлов А. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій, 2018, № 1 С.218-234. <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>
6. Кравченко Ю.М., Антощенкова В.В. Фактори сталого розвитку економіки аграрного сектору. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені П. Василенка. Сер. Економічні науки. 2019. Вип. 200. С. 174-183.
7. Vitalina Antoshchenkova, Roman Antoshchenkov, Yuliia Kravchenko. The role of information and innovative technologies in the modern economy. Innovation tools for socio-economic systems' development. Ed. Oleksandra Mandych, Aleksander Ostenda. 2019. с.199-207.
8. Онегіна В.М., Антощенкова В.В., Кравченко Ю.М. Теоретичні підходи щодо визначення сутності та особливості оцінки якості сільськогосподарської продукції. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор» 2022. Випуск 2 (69). С.89-94.