

## **ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Маркова Є.Г., студентка,  
Полтавська державна аграрна академія**

На сьогодні досить гостро постала проблема мотивації праці на підприємстві. Кожна людина бажає реалізувати себе як особистість, тому прагне зменшити контроль над собою і отримати у відповідь психологічну, кар'єрну та матеріальну винагороду за свою працю. Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність, якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи.

Розгляд даної проблеми є актуальним для сучасного економічного середовища чи окремого підприємства, оскільки не завжди використовуються всі елементи мотивації, а лише ті, що є менш затратними, а тому не раціональними для стимулювання персоналу на окремому підприємстві.

Вивченню теоретичних, методологічних і практичних питань мотивації праці та підвищенню її ефективності присвячено немало наукових публікацій вітчизняних і закордонних економістів, зокрема, О.В. Гривківська, Адамчук В.В., Амосова О.Ю., Афоніна А.С., Багрової І.В., Богуцького О.А., Дієсперова В.С., Копачева Н.Л., Маліка М.Й. та інших. Незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь опрацьованості теми, гострота і актуальність проблеми вимагають подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування та реалізації мотиваційних моделей для кожного окремого підприємства.

Розкрити принципові положення та сформулювати принципи розвитку сучасної системи мотивації праці в Україні, оскільки суть ефективного управління полягає в тому, що люди розглядаються як здобуток організації у конкурентній боротьбі, який потрібно мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами з урахуванням характеру роботи, конкретних результатів праці, ініціативності, дисципліни, бажання підвищити кваліфікацію, то необхідно розглянути основні проблеми мотивації праці та можливі шляхи їх подолання.

Вперше термін «мотивація» було запроваджено у науковий обіг А. Шопенгауером у статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910 рр.). Існує досить багато теорій мотивації, тому кожне

підприємство вибирає лише ту, яка краще відповідає його фінансовому становищу. Адаже сьогодні кожна людина хоче бачити якусь винагороду за зроблену ту чи іншу справу, яка буде для неї стимулом на майбутнє [1].

Мотивація праці – це задоволення особистих потреб людини, які неодмінно приведуть до досягнення цілей підприємства. Найчастіше людину до таких дій спонукає бажання, потреби, стимули та інтереси. Якщо у людини виникає бажання працювати з метою досягнення цілей, то це мотивація. Але якщо виникає внутрішнє протиборство, то можна говорити про демотивацію. Найбільш поширеними демотиваторами є стиль керівництва, ігнорування ідей та ініціатив, відсутність почуття приналежності до компанії, відчуття досягнення, професійного росту, невизнання досягнень і результатів, відсутність ресурсів, нечітка постановка цілей тощо [5].

Мотивація персоналу - це поєднання цілої низки складових, таких як спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; заохочення до стабільної та продуктивної зайнятості; розвиток конкурентоспроможності працівника.

Підприємство, намагаючись зберегти кваліфікований персонал, має підвищувати рівень оплати праці. Це є позитивним фактором, однак зростання розмірів заробітної плати не характеризує рівень задоволення наявних потреб і провадження заходів щодо вдосконалення існуючої методологічної бази мотивації праці, заснованої на врахуванні національних особливостей. Однією з першочергових проблем сучасних мотиваційних систем на вітчизняних підприємствах є розробка й контроль за дотриманням зіставного зростання ефективності праці всіх категорій працюючих .

Особисті потреби носять активний характер, є спонукальним мотивом діяльності людини, мають такі напрями розвитку: зростання загального обсягу та розширення видів; якісні зміни в структурі; підвищення потреб усіх соціальних прошарків і груп працюючих та пов'язане з цим вирівнювання соціально - економічних відмінностей у рівні і структурі особистих потреб; наближення особистих потреб до раціональних науково обґрунтованих орієнтирів, з одного боку, із змістовністю і корисністю праці, а з іншого - із самовиявленням і самореалізацією працівника. Статусна мотивація характеризує становище працівника у виробничому колективі.

В економічній літературі в деяких випадках існує ототожнення матеріального стимулу з розміром заробітку за принципом : чим вища

заробітна плата, тим більший й матеріальний стимул до праці. Про те це далеко не так. Заробіток буде лише в тому випадку справжнім стимулом до праці, якщо він відповідає індивідуальному трудовому внеску робітника. Несправедливий розподіл заробітків та премій, навіть якщо їх розмір достатньо великий, знижує стимулюючу роль оплати праці.

Визначення мотиваційного потенціалу підприємства включає два етапи. Перший етап полягає у виявленні мотиваційних потреб працівників, другий — у вимірі ступеня задоволеності виявлених потреб [2]. Для здійснення першого етапу розглянемо можливість використання такого інструментарію, яким є мотиваційний профіль. Цей профіль визначається за допомогою виявлення у працівників їх ставлення до мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру є лише одним з дванадцяти.

Наведемо перелік дванадцяти факторів мотивації: високий заробіток, фізичні умови праці, структурування роботи, соціальні контакти, стійкі взаємовідносини, визнання, прагнення до досягнень, влада і впливовість, різноманітність і зміни, креативність, самовдосконалення, цікава та корисна робота. Під дією цих факторів змінюється механізм трудової діяльності, так само не може залишатися без змін зміст та характер праці. Структура мотиваційних факторів є неоднорідною та залежно від поточного стану розвитку підприємств, розвитку системи суспільних цінностей чи динаміки ринку праці питома вага певних факторів у загальній системі управління буде змінюватися. Слід також враховувати фактори, які зумовлюють поведінку працівника, і їх необхідно враховувати в практиці мотивації трудової діяльності. До таких факторів належать: фізичний тип особистості (вік, стать тощо), професійна підготовка, рівень самосвідомості та освіченості, вплив зовнішнього середовища, психологічний клімат у колективі.

Однак, сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Тому така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи мотивації є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. На більшості вітчизняних підприємствах керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації, яка в більшості випадків має відтінок перманентний характер.

При організації системи мотивації праці на підприємстві

потрібно дотримуватися високої внутрішньої мотивованості працівників. Для досягнення більших результатів необхідно створити сприятливий клімат у колективі, визначивши які заохочення вони оцінять найбільше. Також потрібно здійснювати особисту похвалу працівників за добру роботу, обов'язково підтримувати своїх працівників у їх стимулі покращити свою трудомісткість. Особисто пояснити працівникам роль їх участі у здійсненні спільного плану підприємства, довести до уваги те, як підприємство заробляє і витрачає грошові кошти, а також як воно пропонує на ринку свої послуги. Потрібно давати можливість працівникам рости і розвивати уміння і навички роботи у даній галузі. Намагатись створити відкриту та веселу робочу атмосферу у колективі. Робити все можливе, щоб працівники могли навчатися на особистих помилках. Насамперед потрібно бути творчим, повним свіжих ідей і нестандартних рішень, щоб досягти успіху.

Оцінивши застосування найбільш відомих теорій мотивації праці підприємства можливо розробити відповідну схему заходів у певній послідовності: проінформувати персонал про ситуацію на підприємстві, що приведе до мобілізації персоналу для продуктивної роботи, самовіддачі, а також впевненості кожного у важливості його ролі; змінити систему прийняття рішень радикально (концепція партисипативного управління); визначити цілі, що забезпечать безперервність процесу мотивації; стимулювати персонал матеріально; забезпечити вчасне та раціональне навчання персоналу; підтримувати відповідний морально-психологічний клімат в колективі; інформувати про перші успіхи, що забезпечують установалення зв'язку між докладеними зусиллями та результатами.

В результаті переходу від централізованої до ринкової економіки в Україні необхідно створити власну економічну модель системи господарювань, в якій якомога повніше і гармонійніше поєднувалися б традиційні ринкові атрибути особливості національного менталітету та економіко-соціальної структури суспільства. В цих умовах значну роль має відігравати мотивація.

### **Література.**

1. Гриковская О. В., Соловьева Ж. В. Проблемы мотивации праці управлінського персоналу /Гриковская О. В., Соловьева Ж. В.// Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №9(87). - С. 86 – 91.

2. Стахів О.В. Оцінка мотиваційного потенціалу персоналу підприємства в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ІСО 9001.// Економіка та держава. № 7 - 2007. - С 79-81.

3.Новикова А. Психология мотивационных стимулов персонала /А. Новикова// Вісник КІБіТ. – 2010. - №1. – С. 91 – 96.

4.Крючков В. Кто в ответе за демотивацию персонала? // Управление персоналом. – 2007. - №7. – с.25.

5. Ядранська О.В. Щодо створення національної моделі мотивації праці.// Держава і регіони. № 5 - 2008. - С 212-21

*Науковий керівник – професор Савченко О.Ф.*

## **ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВ**

**Нагірна А.В., аспірант,  
Національний університет біоресурсів  
і природокористування України**

Сьогодні формування, підтримка та розвиток конкурентних переваг для підприємств будь-якої галузі напрочуд актуально, особливо, для галузі сільського господарства. Наявність конкурентних переваг підприємств щільно взаємопов'язано та обумовлено конкурентоздатністю, рівнем конкурентного потенціалу, рівнем наявної конкурентоспроможності та ступеня її реалізації. У свою чергу, конкурентні переваги слугують підвищенню конкурентоздатності підприємства, конкурентного потенціалу, конкурентоспроможності та її реалізації на ринку у забезпеченні конкурентостійкості, міцної конкурентної позиції та конкурентного статусу. Таким чином, конкурентні переваги, слід розглядати через систему їх формування, класифікації видів, через організаційний взаємозв'язок окремих складових та джерел формування, що в результаті визначають синергійний ефект у досягненні успіху підприємства в ринковому середовищі.

Серед вчених-економістів не існує однозначного підходу щодо видової класифікації конкурентних переваг, так у роботі [3, с. 44 – 46] на основі систематизації класифікаційних ознак існуючих літературних джерел [8, с. 185; 4, с. 114; 1, с. 50; 2, с. 53; 7; 6, с. 20; 5, с. 369; 9, с. 90] та доповнень авторів, виділяють наступні класифікаційні ознаки конкурентних переваг в залежності від: джерела походження, відношення до системи; ступеня відтворюваності (стійкості), характеру динаміки; методу або способу одержання конкурентної переваги; фактора та суб'єкта (ініціатора); рівня ієрархії; змісту фактора переваги;