

УДК 005.32:331.101.31

Гудзь П.В.¹, Чередниченко Ю.М.²

¹ проф. ЗНТУ

² студ. гр. ФЕУз-514 ЗНТУ

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Одне з головних завдань для організацій різних форм власності-пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу трудова поведінка детермінована впливом багатьох чинників, які діють з різною силою та в багатьох напрямках.

За останні роки питання, пов'язані з мотивацією праці, настільки ускладнилися, а науковцями накопичений такий інформаційний та статистичний матеріал, що мотивація почала формуватися як самостійний науковий напрямок.

Характерною особливістю матеріальної мотивації на сучасному етапі є поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Західноєвропейські фірми формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їхній розмір залежить від приросту обсягів продажу даної продукції та її частки в загальному обсязі виробництва.

Процес мотивації є складним психологічним процесом. У ньому істотну роль відіграє боротьба різних потенційних мотивів, що відбувається у свідомості людини, аналіз значущості потреб, здатність оцінити наслідки своїх дій та інші фактори. Існує величезна кількість різноманітних конкретних людських потреб, цілей, які за уявленням кожної людини приводять до задоволення її потреб, а також типів поведінки при досягненні цих цілей.

Для вдосконалення існуючої системи мотивації праці персоналу мають бути чітко розмежовані мотиваційні фактори та стимули на етапі розробки стратегії, та на етапі її реалізації, які мають встановлюватись відповідно до проведених соціологічних досліджень.

Шляхів і способів для мотивації працівників досить багато. Для того, щоб вдало здійснювати мотивування трудової поведінки необхідно виявляти структуру мотивів і потреб, знати причини, що їх обумовлюють, за яких конкретних умов і яким чином можна виразити визнання результатів та націлити людей на досягнення більш високих показників продуктивності. Кожен співробітник, який прагне знайти та запропонувати щось нове в діяльності підприємства, свого структурного відділу, у своїй власній роботі, має заохочуватися. При вдалому поєднанні різноманітних факторів мотивації можна активізувати роботу працівників, підвищити їх інтерес до неї, що сприятиме самовдосконаленню і самореалізації, а також вплине на ефективність діяльності підприємства.

За умов розвитку ринкових відносин мотивація праці є одним з найважливіших факторів, вмiле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем. Сьогодні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи - ця обставина наголошує на потребі створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства загалом.

Політика в області мотивації і стимулювання співробітників в більшості випадків переслідує дві мети:

- виробити у співробітника бажання найбільш ефективним способом добиватися поставлених перед ним цілей і завдань;
- підвищити лояльність, прихильність співробітника компанії.

Менеджерові по персоналу слід постійно пам'ятати, що висококваліфіковані фахівці відрізняються високою мобільністю. Вони можуть звільнитися в будь-який момент, оскільки у них є власні «засоби виробництва», власні цілі, яких вони хочуть досягти, і їх із задоволенням візьмуть конкуренти.

Низька мотивація співробітників може привести до негативних наслідків у компанії: падінню продуктивності праці, погіршенню соціально-

психологічного клімату в колективі, зниженню якості праці, погіршенню іміджу компанії на ринку.

Знання механізму мотивації дозволяє керівникові різноманітні форми визнання і оцінки праці працівників і ефективно їх використовувати в різних ситуаціях.

Таким чином, саме мотивація і стимулювання праці володіють потужним позитивним потенціалом та дають можливість працівникам реалізувати себе як особистість і як фахівця та забезпечити в результаті найвищу ефективність праці персоналу.

Отже, ефективне управління персоналом не можливе без використання найефективніших методів мотивації праці працівників та способів впливу на поведінку персоналу, його трудову активність.