

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто суть понять мотивації та стимулювання, їх роль як функції менеджменту у процесі діяльності організації.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, мотивація працівників, ефективні засоби мотивації, ефективний менеджмент.

Abstract

The essence of the concepts of motivation and stimulation, their role as a function of management in the process of organization activity is considered.

Key words: motivation, stimulation, motivation of employees, effective means of motivation, effective management.

Вступ

На сучасному етапі розвитку суспільства відбуваються значні зміни у законодавстві України, від держави виробникам передаються основні права та обов'язки з питань оплати та мотивації праці робітників. Внаслідок цього виникла потреба і гостра необхідність сформувати ефективну систему мотивації, що доводить актуальність обраної нами теми.

Метою роботи є дослідження основних теоретичних положень мотивації та стимулювання працівників у діяльності організації.

Результати дослідження

Наукова література не дає однозначного трактування термінів «мотив» і «стимул», хоча зміст цих понять на сьогодні є досить сталий. Такі науковці як О. Кузьмін та О. Мельник вважають, що «мотив – це вид управлінської діяльності, що забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації» [1]. Ці вчені також зазначають, що мотив є одною із ряду функцій менеджменту.

Відносно до менеджменту «мотивація» визначається як «процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації» [2]. Основою мотивів є природні (первинні) та матеріальні чи духовні (вторинні) причини. Такі причини не виявляються відкрито, їх формою вияву інтерес, прихильність, симпатія, чи, навпаки, огида і ненависть.

Мотиви також виникають і під впливом зовнішніх причин, тобто стимулів. Стимулювання праці - це, перш за все, зовнішнє спонукання, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Разом з тим воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що дозволяє працівнику реалізувати себе як особистість і працівника одночасно. Воно виконує економічну, соціальну, моральну функції [3].

Економічна функція стимулювання полягає у підвищенні продуктивності праці та якості продукції. Це сприяє підвищенню ефективності виробництва.

Моральна функція забезпечує формування активної життєвої позиції та забезпечує оптимальний високоморальний клімат в суспільстві.

Соціальна функція полягає у формуванні соціальної структури суспільства через різний рівень доходів, який залежить від впливу стимулів на різних людей.

Варто зазначити, що один і той самий стимул у різних людей може викликати різні мотиви і призводити до різних вчинків. Тому серед стимулів та засобів мотивації працівників немає універсальних.

Ефективний менеджмент має поєднувати життєві цінності, потреби та очікування працівника і цілі організації. Потрібно враховувати не тільки колективні (престиж підприємства, зростання конкурентоспроможності, вирішення соціальних та екологічних проблем) і особисті (зростання доходів працівників, повагу в колективі, можливість росту кар'єри), а й суспільні інтереси (виробництво якісних, ефективних і доступних за ціною товарів) [4].

Разом із розвитком суспільних інтересів, та інтересів працівників зокрема, має постійно оновлюватись арсенал мотиваційних засобів. Результативна система мотивацій та стимулювання працівників є важливим чинником розвитку самих підприємств та організацій. Оскільки успішна діяльність підприємства великою мірою забезпечується професійною роботою його співробітників.

Саме персонал формує конкурентні переваги підприємства, сприяє підвищенню його статусу і поліпшенню ринкових позицій, забезпеченню ефективної і прибуткової діяльності на довгострокову перспективу.

Висновки

Отже, роль мотивів та стимулювання працівників в діяльності організації досить висока. Для того, щоб застосовані засоби мотивування були ефективними, менеджеру потрібно вивчати інтереси та потреби всіх працівників на підприємстві, щоб спроєкувати їх поведінку та дії на певні види заохочення. Підводячи підсумки, хочеться наголосити, що керівництво – це вміння менеджера впливати на поведінку й мотиви діяльності підлеглих заради досягнення організаційних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьмін О.Є. Менеджмент: навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, Л. С. Ноджак, О. Г. Мельник/ – Л.: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 152 с
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента : учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – М. : Новое знание, 2007. – 335 с.
3. Петренко Н. О. Формування ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах / Н. О. Петренко // Економіка АПК. – 2008. - №2. – с. 129-134.
4. Кулініч І.О. Психологія управління : підручник / І.О. Кулініч. – К.: Знання, 2011. – 415 с.

Пашкалян Богдан — студент групи МСС-14б, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: fkca.mcc14.poo@gmail.com

Pashkalyan Bogdan — student of group MSS-14b, faculty of computer systems and automatics, Vinnitsa National Technical University, Vinnytsia, e-mail: fkca.mcc14.poo@gmail.com