

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розкрито сутність мотивації персоналу, зокрема, модель мотивації через потреби. Визначено, що розвиток персоналу повинен здійснюватись за трьома основними напрямками, включаючи особистісний, соціальний і професійний розвиток. В межах менеджменту персоналу варто застосовувати три основних підходи до управління персоналом: економічний, органічний і гуманістичний, які полягають в оцінюванні ролі людини в організації й розумінні природи організації.

Ключові слова: мотивація, персонал, стимул, мотив, управління мотивацією.

Abstract

The essence of motivation, particularly through the model of motivation needs. Determined that staff development should be carried out in three main areas, including personal, social and professional development. Within personnel management should use three main approaches to personnel management, economic, and humanistic organic, which is to assess the role of man in the organization and understanding of nature.

Keywords: motivation, staff, incentive, motive, motivation management.

Управління мотивацією потребує зосередження уваги на проблемі створення ефективної системи управління персоналом, у якій формується необхідний рівень вмотивованості працівників до ефективної праці. Необхідність пошуку шляхів удосконалення процесу управління мотивацією персоналу на підприємствах зумовлюється низкою чинників, де одним із вагоміших є стимулювання продуктивної праці. Питанням мотивації присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: Ф Герцберга, Річарда Л. Дафта, М. Мескона, Д. Богині, О. Бугуцького, А. Чухна, А. Афонін, А. Колот, Д. Богиня, І. Беляєва, Е. Уткін, Ф. Хміль, Л. Владімірова, В. Травін, О. Ромашов, В. Нестерчук.

Ключовим аспектом у досягненні ефективності діяльності підприємства є мотивація персоналу [1, с. 186], а найважливішим ресурсом у діяльності організації є трудовий ресурс. Регулювання соціально-економічної ефективності діяльності керівників здійснюється із використанням розроблених мотиваційних теорій. Існує безліч теорій мотивації, які виділяють ті чи інші потреби працівників та механізми їхнього задоволення. Для успішної реалізації стратегії підприємства, досягнення високого рівня соціально-економічної ефективності систем менеджменту підприємства, слід чітко виділити потреби працівників. Оскільки на багатьох українських підприємствах, за результатами наукових досліджень, не враховуються інтереси конкретної людини, виникає психологічне відчуження від колективних цілей, знижується рівень соціальної ефективності [2, с. 369]. Як зазначає Амоша О.І., “Розвиток України як інноваційної держави особливо потребує більш високого рівня компетентності персоналу, ефективної системи мотивування та стимулювання працівників, посилення зацікавленості та включення працівників у процес інноваційного розвитку та прийняття ризикових управлінських рішень” [3, с. 20].

Потреба це відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь і винагорода – те, що людина вважає цінним для себе. Потреби, в свою чергу, поділяються на первинні (фізіологічні) і вторинні (психологічні), винагорода – внутрішні і зовнішні. Узагальнену модель мотивації через потреби можна зобразити графічно (рис. 1).

Для працівників які працюють на вітчизняних підприємствах мотиваційний чинник відіграє неабияку роль. Ефективною праця буде лише тоді, коли персонал буде почувати себе захищеним як в матеріальному плані так і моральному і будуть задоволені їх потреби.

Управління розвитком персоналу має включати розробку та реалізацію заходів, які спрямовані на удосконалення якісних характеристик працівників (навичок, знань, мотивації, компетенцій тощо), що є необхідними відповідно до загальної стратегії розвитку підприємства.

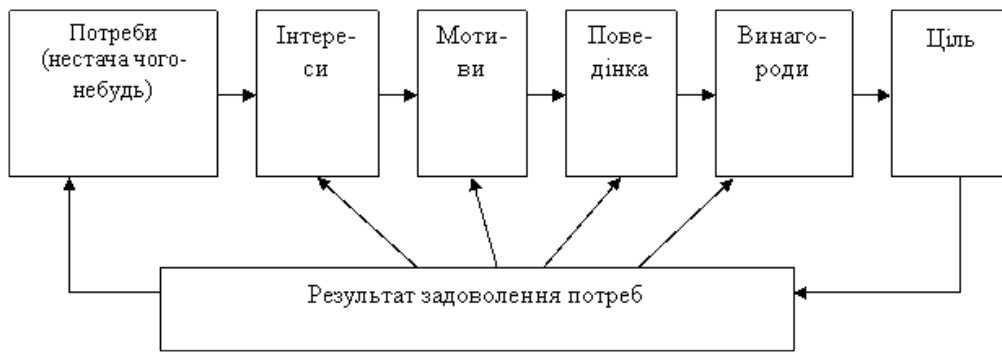


Рис. 1. Модель мотивації через потреби [4]

Розвиток персоналу повинен здійснюватись у трьох основних напрямках (рис. 2):

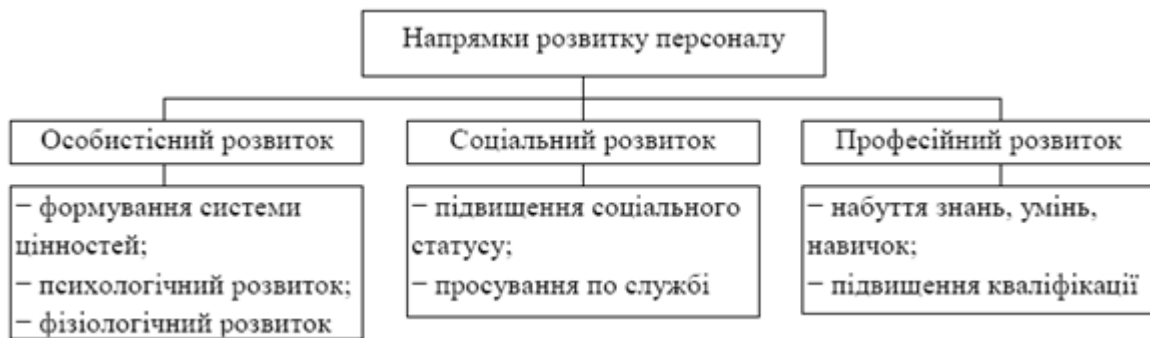


Рис. 2. Напрямки розвитку персоналу підприємства [5]

Потреби породжують у свідомості людини інтерес, а він – мотиви. Відповідно мотиви зумовлюють певну поведінку людини, спонукають її до вчинків і дій з метою отримання винагороди та досягнення особистих цілей.

Провідні теоретики у сфері менеджменту виокремили три основних підходи до управління персоналом: економічний, органічний і гуманістичний, які полягають в оцінюванні ролі людини в організації й розумінні природи організації.

За **економічного підходу** людину розглядають як об'єкт управління, причому головний інтерес представляє її функція – праця, вимірювана витратами робочого часу і заробітною платою. Організація є набором механічних відносин, що повинна діяти подібно до механізму: ефективно, надійно і передбачувано. За такого підходу мотивація персоналу в організації полягає, перш за все, у матеріальному стимулюванні працівників, тобто підвищенні заробітної плати, виплата премій тощо.

Органічний підхід передбачає сукупність цілей, стратегій і методів, що впливають на поведінку керівників і співробітників. Процес мотивації здійснюється на рівні взаємодії керівництва і працівників.

Гуманістичний підхід передбачає стимулювання персоналу, яке враховує поведінку людини і організацію як культурний феномен. Такий підхід передбачає нематеріальне стимулювання працівників, а саме забезпечення культурного відпочинку, створення сприятливих умов праці, приділення уваги своїм підлеглим тощо.

Отже, при впровадженні напрямів нематеріальної винагороди працівників, слід приділити увагу цілому комплексу статусних, трудових та моральних мотивів. Ефективна система морального стимулювання є складовою частиною організаційної культури. Нематеріальна мотивація спонукає працівників до досягнення кращих результатів у довгостроковій перспективі, дозволяє їм максимально розкрити і реалізувати свій трудовий потенціал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Неларин К. HR менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / К. Неларин. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.

2. Паздерник Л.М. Соціально-психологічні аспекти управління / Л.М. Паздерник // Стан і проблеми трансформації фінансів та економіки регіонів у перехідний період. Зб. наук. праць другої Міжн. наук.-практ. конференції у ХІБ. – ТОВНВП “Еврика”. – 2004. – С. 368-370.
3. Амоша О.І. Організаційно-економічні механізми активізації інноваційної діяльності в Україні / О.І. Амоша // Економіка промисловості. – 2006. - № 5. – С. 15-21.
4. Перевозчикова Н. О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах [Електронний ресурс] / О. Н. Перевозчикова, І. Ю. Котова// Ефективна економіка. – 2014. – №3. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
5. Стельмашенко О.В. Оцінка розвитку персоналу підприємства [Електронний ресурс] / О.В. Стельмашенко – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf.