

# ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Вінницький національний технічний університет

## **Анотація**

*У роботі розглянуто методи оцінки трудової діяльності персоналу на підприємстві в сучасних умовах. Розкрита модель економічної мотивації трудової діяльності персоналу, за результатами якої можна розробити заходи по підвищенню ефективності виробництва за рахунок активізації трудової діяльності персоналу.*

**Ключові слова:** стимулювання, потреби, мотивація праці, трудова діяльність.

## **Abstract**

*This article presents a method of estimating the employment of staff at the enterprise in modern conditions. We have also considered the economic model of motivation of labour activity of the personnel by results of which it is possible to develop actions on increase of production efficiency due to the intensification of labor activity of the personnel.*

**Keywords:** stimulation, demands, motivation of labour, employment.

## **Вступ**

Проблема спонукання людей до продуктивної праці, не нова, тому завжди виникає необхідність пошуку ефективних методів управління працею з метою підвищення її продуктивності.. Одним з шляхів є підвищення керованості мотивацією праці на підприємстві з метою формування середовища зацікавленості працівників у кінцевих результатах, ефективність якої спроможна компенсувати недоліки інших функцій управління, наприклад, в плануванні або організації виробничої діяльності.

## **Результати дослідження**

Мотивація трудової діяльності може бути дієвою за умови застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів. Вони залишаються важливим чинником, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності [1].

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили економісти-класики А. Сміт, Ф. Гілбрет, А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Афонін, Р. Оуен, Д. Мак-Греггор, А. Врум, та інші. Серед сучасних дослідників можна виділити українців – В.П. Пугачова, І.В. Маскона, А.А. Вернадського, А.М. Колота.

Мотивація праці – це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [2].

Оцінка персоналу в системі мотивації повинна здійснюватися з урахуванням дії об'єктивних законів, які регулюють поведінку працівника. Для забезпечення ефективної мотивації персоналу на основі його оцінки на всіх рівнях господарської структури, оцінювальний механізм має здійснюватися на принципах загальності, системності, всебічності, справедливості, порівняння [3].

Для забезпечення ефективного функціонування виробництва Бойко Е.В. запропонував модель управління організаційно-економічною мотивацією трудової діяльності працівників на підприємствах і модель узгодження взаємних інтересів як працівників, так і підприємств [4].

В основу першої моделі покладено визнання стратегічного менеджменту як ведучого фактору ефективного розвитку підприємств. Вона є економічним інструментом пошуку оптимального варіанта стимулювання трудової діяльності, що задовольняє інтереси працівників і підприємств, в результаті чого підвищується прибутковість, зростає продуктивність та ринкова вартість підприємств.

Друга модель узгодження інтересів базується на розв'язанні протиріч між цілями і потребами працівників і підприємств, що дозволяє підвищити ефективність їх взаємодії. Ця модель складається з

двох етапів. На першому проводиться аналіз і оцінка потенціалу підприємства з точки зору можливостей підвищення ефективності діяльності персоналу за рахунок мотивації. Другий етап передбачає розрахунок ефективності методів мотивації та стимулів, які впливають на прибуток підприємств.

Для оцінювання рівня мотивації праці працівників підприємств Осадца З.І запропонувала мотиваційний комплекс, в якому визначено систему вимірювання показників мотивації (об'єктивно-суб'єктивну), складено програму мотиваційного дослідження, розроблено методику проведення розрахунку бального показника мотивації праці, досліджено оцінку рівня мотивації праці на підприємстві [5].

Використання зазначеної методики підтверджує необхідність диференційованого підходу до стимулювання працівників, які належать до різних категорій. Одночасне використання суб'єктивних та об'єктивних показників дасть змогу провести адекватну кількісну оцінку рівня трудової мотивації в трудовому колективі. В якості суб'єктивних показників використовувались результати проведення фокус-груп та опитувань, спрямованих на вивчення позитивних і негативних стимулів, а об'єктивного – продуктивності праці.

### Висновки

Таким чином, розглянута модель економічної мотивації трудової діяльності персоналу, в якій основним показником ефективності приймається приріст прибутку підприємств з урахуванням їх мотиваційних можливостей і мотиваційних потреб персоналу, може бути використаний економіко – методичний інструмент розробки заходів по підвищенню ефективності виробництва за рахунок активізації трудової діяльності персоналу. А модель мотиваційного комплексу професійної діяльності дозволить встановлювати численні значення параметрів мотивації з метою розробки цілеспрямованих заходів щодо підвищення її рівня, а також сприяє здійсненню моніторингу рівня професійної мотивації з метою відбору та найму співробітників, формування робочих груп, встановлення нормативних залежностей між параметрами мотивації та ефективністю виробничої діяльності.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Сметанюк О. А. Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності / О. А. Сметанюк, Роча Хорхе Густаво Дельгадо // Економічний простір. – 2014. – № 86. – С. 206- 213.
2. Бойко Є.В. Мотивація персоналу: навчальний посібник / Є.В. Бойко. – ЗДИА, 2004. – 310 с.
3. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія / О.В. Гамова // Держава та регіони: серія: Економіка та підприємництво. – Запоріжжя. – 2010. – №3. – С. 368–372.
4. Бойко Е.В. Формирование организационно-экономического механизма комплексной мотивации трудовой деятельности персонала предприятия в современных условиях/ Е.В. Бойко // Менеджмент організацій і управління людськими ресурсами: Зб. статей: Ч. 4. – Ялта: РВВ К ДГІ, 2005. – С. 94-102.
5. Осадца З.І. Проблеми трудової мотивації на підприємствах України / З. І. Осадца // Моделювання регіональної економіки: Збірник наукових праць.- Івано-Франківськ: Прикарпатський університет ім. В. Стефаника, 2004. – №3. – С.108–122.

**Світлана Олегівна Олійник** – студентка групи МОз-12, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: oliynyk\_9@meta.ua.

Науковий керівник: **Сметанюк Олена Анатоліївна** – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та моделювання в економіці, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

**Oliynyk Svitlana** – Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [oliynyk\\_9@meta.ua](mailto:oliynyk_9@meta.ua).

Supervisor: **Smetaniuk Olena A.** – PhD in Economics, docent, docent of Department of Management and Simulation in Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.