

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: СУТНІСНИЙ АСПЕКТ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розкрито поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності, розглянуто основні методи матеріальної та нематеріальної мотивації, вплив цих методів на персонал підприємства.

Ключові слова: мотивація трудової діяльності, стимулювання, методи мотивації, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, персонал.

Abstract

In the article was researched concept of motivation and stimulation of employment, the main material and nonmaterial methods of employee motivation are studied and the way they affect employees is analysed.

Keywords: stimulation of employment, promotion, methods of promotion, material promotion, nonmaterial promotion, staff.

Вступ

Сучасна система управління персоналом ґрунтується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання. У наш час дуже важливим є дослідження впливу мотивації на продуктивність праці робітників на підприємстві, а також аналіз внутрішнього бажання людини діяти певним чином для задоволення своїх потреб. У ході аналізу попередніх робіт, Скорик Р.П., Гербут М.В. та Біліченко О.С., було здійснено дослідження того, що основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Ось чому на сьогоднішній день є досить важливим розгляд такої проблеми, як мотивація трудової діяльності на підприємствах.

Результати дослідження

Мотивація трудової діяльності – це складний процес, обумовлений певними особистими характеристиками людини, а також необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам діяльності. Вона є сукупністю зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають людину до діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення цілей підприємства (організації). Отож, мотивація – це комплекс дій, направлених на зацікавлення, спонукання, стимулювання працівників для покращення результатів їх праці; мотивація – це бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Адже задача керівництва, з погляду Сметанюк О.А., полягає в умінні знайти підхід до кожної людини шляхом визначення кола її інтересів не лише у роботі, яку вона виконує, але й за її межами [1].

У наш час для більшості підприємств і організацій величезну роль відіграє отримання прибутку, якість продукції та конкурентоспроможність на ринку. Аби досягти успішності слід сформувати ефективну систему мотивації праці персоналу, що відповідає ринковим умовам господарювання і тим самим забезпечити успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни. Відсутність належних стимулів до праці, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Скорик Р.П. у своїй роботі зазначав, що нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників її продуктивності, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до кризи в господарській системі в цілому. Постійні зміни в економічній та політичній сферах нашої держави одночасно створюють великі можливості і серйозні загрози для кожної особистості та вносять досить значний рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Відтак, лише дієвий мотиваційний механізм, що відповідає сучасним умовам та в змозі швидко пристосуватись до економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів [2, 3].

Важливою є роль індивідуальних заходів мотивації трудової діяльності на підприємствах, а саме, матеріального і нематеріального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства. Дослідивши напрацювання Біліченко О.С., слід зазначити, що будь-які зміни в діяльності організації не залежно від ступеня ефективності, наприклад, прийняття рішень «на папері» не будуть впроваджені «в життя» без відповідної мотивації персоналу підприємства. Отож, при розробці системи управління трудовими ресурсами особливу увагу потрібно приділити саме системі мотивації [4].

Оскільки сьогодні мотивами трудової діяльності на підприємствах є мотиви матеріальні, через те, що праця людей направлена тільки на отримання максимального доходу для себе і майже більшості з них не цікава, безпосередньо, сама діяльність підприємства, тому працівники зацікавлені тільки у працевлаштуванні саме на тих підприємствах і організаціях, де забезпечують найбільш високу заробітну плату. Дослідник Гербут М.В. вважав, що не менш важливе значення відіграє, також нематеріальна мотивація. Вона спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії, завдяки інвестиціям від компанії в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо. Для формування належного ставлення до праці потрібно створити такі умови, за яких персонал сприймав би свою працю, як свідому діяльність, необхідну за для нормального матеріального забезпечення себе і сім'ї, як джерело самовдосконалення, основу професійного та службового зростання [5].

Висновки

Отже, система мотивації трудової діяльності на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства, організації. Саме правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній так званий, поштовх для більш ефективного виробництва та зрештою більш ефективного функціонування підприємства. На сьогодні не існує єдиної системи мотивації трудової діяльності на виробництві, кожне підприємство самостійно обирає свої методи мотивації, враховуючі наявні можливості, передовий досвід, економічну ситуацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Сметанюк О.А. Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності [Текст] / О.А. Сметанюк, Роча Хорхе Густаво Дельгадо // Економічний простір. – 2014. - №86. – С.206-213. [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecpros_2014_86_22.pdf
2. Скорик Р.П. Особливості мотивації трудової діяльності персоналу / Р.П. Скорик [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/29_DWS_2009/Economics/
3. Мачтакова О.Г. Еволюція концепції мотивації як складової стратегічного управління на підприємстві [Текст] / О.Г. Мачтакова. – Збірник наукових праць за матеріалами Вісника соціально-економічних досліджень. – 2010. – № 40. – С. 99–107.
4. Біліченко О.С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності / О.С. Біліченко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.mnau.edu.ua:8080/jspui/bitstream/pdf>
5. Гербут М.В. Мотивація трудової діяльності працівників підприємства / М.В. Гербут // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9702/1/33.pdf>

Людмила Олександрівна Глухімчук – студентка групи МОЗ-12, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: ludmila@box.ua

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

Gluhimchuk Luda – Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail: ludmila@box.ua

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