

УДК 631.115

DOI: 10.31673/2415-8089.2020.024953

Райчук Д.В.

Державного університету
телекомунікацій

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Розкрито сутність мотивації та її особливості в діяльності підприємств. Досліджено специфіку використання теорій мотивації в управлінні підприємствами. Визначено основні мотиви та стимули, що використовуються для управління людськими ресурсами підприємств. Розкрито основні проблеми та перспективи розвитку мотивації та стимулювання праці працівників підприємств. Окреслено роль і завдання системи мотивації праці на підприємстві.

Ключові слова: підприємство мотивація, стимулювання праці, мотиви, стимули, персонал.

Постановка проблеми. Багато організацій на початковій стадії існування переживають моменти підйому та ефективності праці. Але щораз більше стає помітним (особливо через декілька років існування) наростаючий процес згасання активності людей, які створювали дану організацію. Люди відходять від організацій із почуттям спустошення, поразки, не пройшовши випробування успіхом. Варто вважати, що більшість таких ситуацій були спричинені недооцінкою механізмів впливу на мотивацію людей і помилками в персональній політиці організації.

Жодна система керівництва в організації не буде ефективно функціонувати, за відсутності ефективною моделі мотивації, оскільки мотивація спонукає індивіда та колектив у цілому до досягнення особистих і колективних цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато сучасних науковців є причетними до розробки наукових концепцій з обраної тематики. Зокрема, обґрунтуванням теоретичних та методичних аспектів проблеми мотивації трудової діяльності займалися такі провідні українські вчені - науковці як Д. П. Богиня, О. А. Бугуцький, Й. С. Завадський, В. С. Дієсперов, П. Т. Саблук, Л. П. Червінська та інші. В їх працях висвітлені загальні теоретичні та методологічні аспекти системи і механізму вдосконалення переважно матеріального стимулювання праці, аналіз тенденцій подальшого його розвитку. Проте, практично маловивченими і недостатньо розробленими залишаються питання удосконалення сукупного мотиваційного механізму праці.

Мета статті. Метою даної статті є комплексне дослідження ефективних систем стимулювання праці на конкретному підприємстві, а також розробка і обґрунтування заходів щодо вдосконалення системи мотивації праці працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Німецький філософ Артур Шопенгауер (1788—1860) у статті «Чотири принципи достатньої причини» вперше вжив термін «мотивація», після чого його почали застосовувати для пояснення причин поведінки людей.

Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей [1, с. 316].

У менеджменті це психологічне явище використовують для виявлення важелів впливу на поведінку працівників, тобто з метою здійснення їх мотивування.

Мотивування – вид управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей.

Жодна дія людини не відбувається без мотивації. Тому для успішного керування поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності дуже важливо встановити, чому саме люди працюють, що викликає у них бажання і потребу працювати, чому одним робота приносить задоволення, а інші ставляться до неї байдуже.

Американський учений Д. Аткинсон одним із перших запропонував загальну теорію мотивації. Він зазначав, що силу прагнення людини досягти поставленої мети можна відобразити такою формулою:

$$M = P_{ду} \cdot V_{дц} \cdot Z_{дц}, \quad (1)$$

де: M — сила мотивації (прагнення); $P_{ду}$ — сила мотиву досягнення успіхів як особистісної диспозиції; $V_{дц}$ — суб'єктивно оцінювана ймовірність досягнення поставленої мети (цілі); $Z_{дц}$ — значення досягнення даної мети (цілі) для людини [2, с.210].

Вплив мотивації на поведінку людини залежить від багатьох чинників. Мотивація може бути сильною і слабкою, може змінюватися під впливом діяльності людини, що й зумовлює зміну її поведінки у процесі роботи. Старанність, наполегливість у досягненні цілей формуються сильними мотиваційними чинниками, а наслідком слабкої мотивації є лише таке виконання роботи, яке не спричинить покарання. Отже, мотивація визначає пріоритети ділової активності, посилює бажану поведінку людини.

Мотив — спонукальна причина дій і вчинків людей.

Від того, якими мотивами людина керується у своїй трудовій діяльності, залежить її ставлення до роботи і кінцевий результат. Мотив формується «всередині» людини і зумовлений багатьма чинниками. Одні й ті самі мотиви у різних людей можуть спричинити неоднакові дії і, навпаки, ідентичні дії можуть спричинитися різними мотивами.

Для кожної людини мотиви є суб'єктивними; вони формуються у процесі виховання, навчання, усвідомлюються внаслідок прийняття індивідом домінуючих у суспільстві цінностей, що впливає на визначення цілі й спонукає людину до дії.

Мотиви можуть належати до матеріальної або моральної сфер, відображаючи ставлення працівника до змісту трудового процесу тощо. Співвідношення різних мотивів, що обумовлюють поведінку людини, утворюють її мотиваційну структуру. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна і залежить від багатьох чинників: рівня добробуту, соціального статусу, кваліфікації, посади, ціннісних орієнтирів тощо. За одних обставин домінуючими є одні мотиви, а за інших — протилежні [3, с.112].

Важливою складовою мотивації є оцінка, яка виконує орієнтуючу і стимулюючу функції. Відсутність оцінки персоналу або її необ'єктивність є найгіршими видами оцінки, які дезорієнтують людину, гальмують її розвиток, знижують активність і продуктивність діяльності.

Стимулювання й соціальний контроль містять у собі зовнішні спонукання й елементи трудової ситуації. До них відносяться умови, що безпосередньо визначають заробітну плату, організацію й зміст праці й т.п. у сполученні з тими, які опосередковано впливають на працю: житло-побутові умови, місце проживання, культурно-оздоровча база та ін. Зрозуміло, що вплив цих елементів трудової ситуації багато в чому залежить від їхньої значимості для конкретної особистості. Для одних важливі можливості забезпечення житлом, для інших — наявність спортивно-оздоровчої бази, для третіх — творчий характер праці. Таким чином, під стимулюванням праці звичайно розуміють вплив на трудове поведіння працівника через створення особистісних значимих умов (трудова ситуація), що спонукають його діяти певним чином. Тим самим створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, з іншого боку, забезпечується трудове поведіння, необхідне для успішного функціонування підприємства, тобто відбувається своєрідний обмін діяльністю.

Поняття «стимулювання праці» містить всі використовувані в керуванні методи мотивації, впливу, винагороди, зокрема адміністративні, економічні (матеріальні), соціально-регуляційні. При цьому адміністративні методи стимулювання праці припускають вплив на індивіда, групу за допомогою наказів, видачі завдань і т.п. Це такі методи, коли необхідний суб'єктові керування трудовим поведінням результат досягається за рахунок того, що для суб'єкта праці «збитки» від можливих санкцій за невиконання перевищують витрати на виконання завдання.

У свою чергу, економічне, матеріальне стимулювання праці припускає включення в мотивацію вартісних важелів залучення людей до праці, тобто безпосередній економічний вплив на неї, забезпечення особистої й групової зацікавленості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні. Тут застосовуються як безпосередні (заробітна плата, премії, доходи від прибутку й т.п.), так і опосередковані (ціни, податки, кредити) важелі регуляції трудового поведіння.

Висновки. Таким чином, завдання керування полягає в такому стимулюванні потреб, мотивів суб'єктів праці, що викликало б доцільне для організації й ефективно поведіння.

Досліджуючи сутність і роль стимулювання праці на підприємстві, я зрозуміла наступне: мотивація трудової діяльності персоналу дуже необхідна для підприємств, керівництво яких має намір досягти значних здобутків на українському ринку товарів і послуг.

Від правильно сформованої системи мотивації праці залежать результати майже у всіх сферах діяльності підприємства – забезпечення запланованого випуску продукції та її якості, ритмічне забезпечення сировиною, оптимальні оперативні закупки, збільшення прибутку, зниження утримань та підвищення конкурентоспроможності продукції чи надання послуг – основи успіху підприємств.

Список використаної літератури

1. Гевко І. Б. Операційний менеджмент: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 228 с.
2. Ульяненко Ф.М., Нікітченко С.М. Кадровий менеджмент державної контрольно-ревізійної служби та управлін: навч. посібник. Київ: ЦНЛ, 2005. 320 с.
3. Хаєт Г.Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды. Донецк: ИЭП НАН Украины, 2010. 554 с.

REFERENCES

1. Genko, I.B. (2005) Operaciynyi menegment [Operational management] Kyiv: Kondor. 228.
2. Ulyanenko, F.M., Nikitvhenko, S.M. (2005) Kadrovyi menegment dergavnoi kontrolno-reviziynoi slugbu ta upravlin [Personnel management of the state audit service and departments] Kyiv: CEL. 320.
3. Haet, G.L., Eskov, A.L. (2010) Upravlenue motivaciey truda I optimizaciya ego sredy [Managing the motivation of work and optimizing its environment]. Doneck: IEP NAS of Ukraine. 554.

РАЙЧУК ДИАНА ВЛАДИМИРОВНА. МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРЕДПРИЯТТЯ. *Раскрыта суть мотивации и ее особенности в деятельности предприятий. Исследованы особенности использования теорий мотивации в управлении предприятием. Определены основные мотивы и стимулы, используемые для управления человеческими ресурсами предприятий. Раскрыты основные проблемы и перспективы развития мотивации и стимулирования труда сотрудников предприятий. Определены роль и задачи системы мотивации труда на предприятии.*

Ключевые слова: *мотивация предприятие, стимулирование труда, мотивы, стимулы, персонал.*

RAYCHUK DIANA. MOTIVATION IN SYSTEM OF MANAGEMENT OF ENTERPRISE. *The essence of motivation and its peculiarities in the activities of enterprises is disclosed. The specifics of the use of motivation theories in enterprise management are investigated. The main motives and incentives for management of human resources of enterprises are determined. The main problems and prospects of development of motivation and stimulation of labor of employees of enterprises are disclosed. The role and tasks of the system of motivation of labor at the enterprise are outlined.*

Key words: *enterprise motivation, stimulation of labor, motives, incentives, staff.*