

Голодна А.С.

студентка,

Сумський державний університет

ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Мотивація праці належить до актуальних проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. У провідних країнах світу приділяють увагу застосуванню сучасних методів матеріального і нематеріального стимулювання для досягнення цілей. Досвід різних країн світу доводить, що жодне із завдань управління в будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в їх вирішенні суб'єктів управління. У цьому зв'язку актуальним стає питання мотивації праці.

Вивченню природи мотивації праці, формуванню дієвої системи спонукання працівників до ефективної праці присвячено багато робіт, зокрема, вітчизняних учених: О. Бугуцького, В. Дієсперова, А. Колота, Й. Завадського, Г. Дмитренка, А. Афоніна, Г. Купалової, Л. Михайлової, І. Шепеля та інших – і зарубіжних науковців: М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, Х. Хекхаузена, К. Замфіра, Р. Ліпера, А. Пьєрона й інших.

Термін «мотивація» використовується у всіх галузях психології, менеджменту, соціології, які досліджують причини і механізми цілеспрямованої поведінки людини. Близьким до поняття мотивація є стимулювання праці, яке визначається як система засобів спрямованих на спонукання працівника до конкретних дій, формування матеріальної і моральної зацікавленості в праці та підвищенні її результативності [1].

Найпершим із застосовуваних на практиці методів мотивації був метод «батога і пряника». При цьому батогом був страх, голод, тілесне покарання, а пряником – певна матеріальна чи інша винагорода [3, с. 124]. Розглядаючи цей метод сьогодні, варто зазначити, що на сучасних працівників також дієвим є цей метод. Так, наприклад, «батогом» може бути догана, попередження, звільнення.

При формуванні мотиваційної політики варто розглядати в комплексі матеріальну і нематеріальну мотивацію. Основою для формування мотиваційного механізму є потреби працівників, які у загальному вигляді описуються пірамідою потреб А.Маслоу. В першу чергу необхідно звертати увагу на задоволення базових потреб працівників (фізіологічні потреби та потреби у безпеці), які, як правило, задовольняються заходами матеріальної мотивації. По мірі задоволення базових потреб виникають потреби більш високого рівня (визнання і самоствердження, самореалізація) на задоволення яких більшою мірою спрямовуються заходи нематеріальної мотивації. Отже, якщо реалізувати всі аспекти потреб працівника управлінського складу, то підприємство буде мати мотивованого та ефективного менеджера, який здатний брати на себе відповідальність та приймати правильні рішення.

Найбільш стійка система мотивації, заснована на особистих, колективних та суспільних інтересах працівників підприємства. Потрібно враховувати не тільки колективні (престиж підприємства, зростання конкурентоспроможності,

вирішення соціальних, працезохоронних 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) [2].

Основним чинником, який впливає на рівень заробітної плати працівника підприємства є результати його особистої діяльності.

У практиці управління американських компаній «Ford Motor Company» і «General Motors» використовують систему заробітної плати за якої поряд з оплатою праці відповідно до посадових окладів, працівники управлінського персоналу отримують частину прибутку компанії.

Не менш важливою формою є нефінансова, або непряма мотивація. Серед видів непрямой мотивації пропонується обирати такі: соціальний пакет; мотиваційні подарунки; підвищення кваліфікації; спільні корпоративні святкування; відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом; інші види мотивації.

Інший вид мотивації – це соціальні вигоди, зокрема безкоштовні медичні огляди, безкоштовний відпочинок під час відпустки, можливості для оздоровлення й заняття спортом. Така мотивація передбачає порівняно невисокі витрати протягом року на одного працівника, проте підвищує статус підприємства в очах персоналу, оскільки він відчуває турботу про себе керівництва [4].

Високо мотивований управлінський персонал це основний чинник забезпечення ефективної, конкурентоспроможної діяльності підприємства. Досягнення підприємством поставлених цілей повною мірою залежить від ефективності управлінських рішень. У наш час у ринково-конкурентній боротьбі виживають ті підприємства, для яких мотивація праці персоналу є не теоретичною абстракцією, а практичною справою, а мотивація праці управлінського персоналу має стати органічною складовою системи управління підприємством.

Список використаних джерел:

1. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – М. : Новое знание, 2007. – 335 с.
2. Кулініч І.О. Психологія управління : підручник / І.О. Кулініч. – К.: Знання, 2011. – 415 с.
3. Андрійчук В.Г. Менеджмент: прийняття рішень і ризик : [навч. посіб.] / В.Г. Андрійчук, Л. Бауер. – К., 2008. – 313 с.
4. Иванов О. Компенсация, направленная на мотивацию персонала / О. Иванов // Управление продажами. – 2010. – № 5 (18). – С. 18–28.