

УДК 331.108

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Шаповал О.А.

Національна академія Національної гвардії України

У статті розглянуто сутність системи мотивації праці персоналу підприємства. Надано результати порівнянь сучасної термінології поняття «мотивація». Проаналізовано персонал підприємства, як суб'єкт та об'єкт управління. Розглянуто мотивацію як процес впливу на поведінку людини. Охарактеризовано основні види мотиваторів персоналу.

Ключові слова: мотивація, мотив, персонал, мотиватор, потреби, бажання, винагороди, стимулювання.

Постановка проблеми. Всю історію еволюційного розвитку економіки та менеджменту проблема спонукання людей до праці не втрачала своєї актуальності і популярності. Сьогоднішня ситуація нестабільності в Україні потребує постановки відповідних цілей, вирішення практичних завдань управління персоналом із застосуванням соціально-економічних методів мотивації праці, які надали б змогу підвищити економічну зацікавленість робітників продуктивно і якісно працювати.

Персонал підприємства є найважливішим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки будь-якої країни, оскільки він, з одного боку, є вирішальною складовою організації ефективної господарської діяльності підприємства, а з іншого – є адекватною частиною населення, яка здатна власноруч покращувати соціальне становище.

Сучасний виробничий процес вимагає від працівника більшої відповідальності, старанності,

творчого ставлення до роботи. Складність стимулювання й управління такими діями обумовлює необхідність дослідження мотиваційного процесу, розуміння сутності, змісту і логіки якого сприяє активізації високопродуктивної праці, максимальному задоволенню потреб працівників, розвитку їхнього творчого потенціалу, який можна плідно застосовувати в інтересах підприємства.

Саме тому питання побудови ефективної системи мотивації персоналу потребують їх подальшої поглибленої теоретичної та практичної розробки. Це стало необхідним у сучасних умовах і обумовлено тими обставинами, що без ефективної системи мотивування трудового колективу неможливо здобути позитивних результатів у виробництві конкурентоспроможної продукції, зростанні продуктивної праці та вирішенні соціальних питань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Мотиваційні теорії розвивалися протягом усієї історії

економічної науки. Мабуть, важко знайти економіста, який би в своїх дослідженнях не торкався мотиваційних проблем. Розгляд питань відносно теоретичного обґрунтування мотивації праці знайшли відображення в роботах як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Різні аспекти системи мотивації праці в управлінні персоналом як фактора підвищення ефективності функціонування підприємства і його конкурентоспроможності досліджувалися багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими, серед яких: А. Афонін, Д. Богиня, І. Беляєва, Л. Владімірова, О. Грішнова, В. Грузина, І. Гриньова, Г. Дмитренко, А. Колот, О. Мороз, В. Нестерчук, О. Ромашов, Н. Стивенсон, О. Сердюк, В. Травін, Е. Уткін, Ф. Хміль та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Але, незважаючи на такий значний обсяг досліджень у цій сфері, цілий ряд принципових аспектів цього напрямку ще є недостатньо вивченими з позицій сучасного розвитку національної економіки. Дослідження в цій області можна визнати «постійно актуальними», оскільки їх необхідність виникає кожен раз, коли змінюються економічні умови, чи коли з'являються нові, більш ефективні методи мотивації.

Мета статті. Метою даної роботи є систематизація теоретичних аспектів сутності системи мотивації праці персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку полягає в тому, що: по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

З іншого боку персонал є головним елементом всієї системи управління, і одночасно може виступати як її об'єктом, так і суб'єктом. Об'єктом управління є окремих працівник, а також певна їх сукупність, що виступає як трудовий колектив. Разом з тим, персонал – це перш за все люди, що характеризуються складним комплексом індивідуально-типових якостей та властивостей, серед яких важливу роль відіграють соціально-психологічні особливості. Тому як суб'єкт управління на підприємстві виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих а також усього підприємства.

Здатність персоналу одночасно бути і суб'єктом і об'єктом управління являє собою головну специфічну особливість в системі управління персоналом. Тому на даному етапі розвитку суспільства саме персонал являється однією з найголовніших заporук успіху будь-якого підприємства, проте для того, щоб повністю використовувати потенціал наявних трудових ресурсів, необхідно оволодіти мистецтвом управ-

ління персоналом. Побудова ефективної системи управління персоналом, вдалий вибір концепції, методів та стилю управління, формування ефективної системи мотивації праці – все це проєктується на результат діяльності підприємства та отримання ним прибутків.

Таким чином, у теоретичному аспекті дослідження питань мотивації має здійснюватись у двох основних напрямках: по-перше, у розвитку теорії задоволеності працею, що визначають положення, які спонукають до діяльності та стимулюють її; по-друге, як спонукають суб'єктів діяльності (працівників чи підприємств в цілому) до досягнення відповідних (заданих) цілей.

Мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою заохочення працівника чи групи працівників до діяльності по досягненню цілей підприємства через задоволення їхніх власних потреб [3].

Головні важелі мотивації – мотиви і стимули.

Мотив – це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину здійснювати певні дії або вести себе певним чином [2].

Стимул – це зовнішня причина, яка спонукає людину діяти для досягнення поставленої мети. Стимули можуть бути матеріальними, у вигляді дій інших осіб, наданих можливостей, надій тощо. За змістом стимули можуть бути економічними і неекономічними. Економічні надають можливість одержувати матеріальні вигоди, які підвищують добробут. Некономічні полегшують одержання як прямого матеріального добробуту, так і вільного часу, відповідних духовних благ. В свою чергу, неекономічні стимули діляться на організаційні та моральні [3]. Слід зазначити, що моральні стимули можуть викликати і негативні наслідки: кар'єризм, користоловство, а матеріальні можуть сприяти працювати ефективніше, якісніше.

Система управління персоналом є складним механізмом, між елементами якого існує тісний та нерозривний взаємозв'язок. Кожна її складова повинна бути глибоко вивчена та вміло скерована на практиці, і від того, на скільки кваліфіковано буде проведена ця робота, залежить життєздатність підприємства. Тому для того, щоб всі задачі, поставлені перед організацією, було досягнуто, недостатньо тільки набору кваліфікованих кадрів, необхідно так організувати працю, щоб кожний робітник прикладав максимум зусиль для виконання поставлених задач, не зважаючи на свої особисті проблеми.

Саме тому мотивацію трудової діяльності персоналу слід розглядати як ключову складову системи управління в ринкових умовах, що вирішальною мірою здатна впливати на конкурентоспроможність підприємства, його інноваційну активність. Недооцінка ролі й вагомості мотивації персоналу в умовах ринкового господарювання наражає на небезпеку втрати конкурентних переваг підприємства.

В економічній літературі існує досить багато визначень поняття мотивація, так, наприклад, Афонін А.С. визначає, що мотивація – це управлінська діяльність, спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства.

Беляєва І.Ф. розглядає мотивацію – як сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності.

Колот А.М. визначає мотивацію – як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини.

Мескон М. трактує мотивацію як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації [2].

Підсумовуючи сказане, поняття мотивації – це сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють працівника або колектив працівників до досягнення індивідуальних та спільних цілей діяльності підприємства.

Сучасна система мотивації праці ґрунтуються на двох основних поняттях: потреби (первинні та вторинні) і винагорода (внутрішня та зовнішня). Структура потреби кожної людини визначається її місцем в соціальній ієрархії та раніше здобутим досвідом. Широкий діапазон мінливості цих двох показників створює першу проблему мотивації через потреби. Друга проблема полягає в тому, що задоволення однієї і тієї ж потреби у двох людей може потребувати абсолютно різних дій. Третью проблемою мотивації через потреби є існування самої організації, де взаємозалежність робіт, нестача інформації про роботу кожного, зміни службових обов'язків значно ускладнюють процес мотивації [2].

Якщо мотивацію розглядати як процес впливу на поведінку людини, то її можна розподілити на шість послідовних стадій [3].

Перша стадія – виникнення потреби. Потреба виявляється як відчуття людиною нестачі чогось. Ця нестача дає про себе знати і «вимагає» свого задоволення.

Друга стадія – пошук способів задоволення потреби. Наявність потреби вимагає від людини певної реакції. Люди по-різному можуть домагатись усунення потреби: задовольнити, не помічати. Але в більшості випадків виникає необхідність щось зробити, здійснити, вжити певних заходів.

Третя стадія – визначення цілей, напрямків дій. Людина визначає, що їй треба конкретно отримати та зробити для задоволення потреб.

Четверта стадія – виконання конкретних дій. На цій стадії людина докладает зусиль для того, щоб досягти поставлених цілей.

П'ята стадія – отримання винагороди за виконані дії. Зробивши певні зусилля, людина отримує те, що має задовольнити потребу або те, що вона може обміняти на бажаний об'єкт. На цій стадії з'ясовується, наскільки здійснення людиною збігається з очікуваним результатом. Залежно від цього відбувається послаблення, збереження або посилення мотивації.

Шоста стадія – задоволення потреби. Залежно від рівня задоволення потреби, величина винагороди і її адекватності зробленим зусиллям людина припиняє діяльність до виникнення нової потреби або продовжує пошуки заходів для задоволення потреби наявної.

Знання та розуміння того, що керує людиною, спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, дозволяє створити ефективну мотиваційну систему для підвищення продуктивності праці.

Співвідношення різних мотивів обумовлюють поведінку людей, створюють мотиваційну структуру, яка піддається цілеспрямованому формуванню (процес виховання). У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна і обумовлюється багатьма факторами: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою, ціннісними орієнтаціями тощо.

Необхідно відзначити, що між мотивацією і кінцевим результатом діяльності людини відсутній однозначний зв'язок, якому перешкоджають багато об'єктивних і суб'єктивних факторів, таких як особисті здібності працівника, його настрій в даний момент, розуміння ситуації, вплив третіх осіб.

В залежності від того що необхідно стимулювати саму діяльність або її результат – мотивація виступає у двох формах: поточного заохочення та за результатами підсумку. Поточне заохочення призначено для стабілізації або корегування в необхідну сторону роботи і відноситься до поведінки, яка вже проявилася. Підсумкова мотивація зв'язується з досягнутим результатом, тому вона повинна відбивати особистий вклад людини в неї, бути справедливою, створювати у людини бажання працювати ще краще у майбутньому.

На характер мотивації значний вплив справляють індивідуальні особливості людей, їх мотиваційна спрямованість і такі властивості як зусилля, ретельність, наполегливість, сумлінність. В інтересах підвищення ефективності виробництва мотивація кожного працівника має бути керованою, тобто необхідно постійно здійснювати спостереження та контроль за станом мотиваційного процесу з метою його оцінки й прийняття ефективних управлінських рішень.

Суть системи мотивації персоналу на підприємстві полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. Узагальнення практичного досвіду діяльності підприємств показує, що найбільш оптимальними з погляду впливу на трудову поведінку та формування механізму використання трудового потенціалу є такі групи мотиваторів: матеріальні мотиватори, професійні мотиватори, особисті мотиватори та психофізіологічні мотиватори [3].

Матеріальні мотиватори (рівень оплати праці, участь у прибутку) та професійні (рівень освіти, професійні навички, досвід роботи, самоосвіта, можливості самовдосконалення) хоча і віднесені у різні групи, проте тісно пов'язані між собою. Серед особистісних мотиваторів особливе місце займають компетентність, відповідальність, підприємливість та ініціативність, адже у сучасних умовах комбінація саме названих складових може значною мірою вплинути на формування трудового потенціалу, здатного генерувати нові ідеї під впливом внутрішніх спонукальних мотивів до самовираження, реалізації власних можливостей. Психофізіологічним чинникам впливу на персонал (охорона здоров'я, охорона праці, моральний клімат у колективі, пільги, конфліктогенність колективу) на підприємстві відводиться роль амортизатора, здатного зменшити за потреби соціаль-

ну напругу, забезпечити цілісність колективу та реалізацію трудового потенціалу [3].

Від ефективності мотивації праці управлінського персоналу залежить стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний і матеріальний стан кожного працівника та колективу в цілому.

Висновки і пропозиції. Отже, враховуючи всю складність та інтегрованість описаних вище процесів, практичне завдання системи мотивації праці на підприємстві зводиться до підбору засобів та методів ефективного впливу, а також формування гнучких моделей та механізмів орієнтації персоналу на результативну діяльність.

Список літератури:

1. Козенков Д. Є. Інноваційний розвиток та людський потенціал: оцінка та стимулювання: монографія / Д. Є. Козенков, К. М. Солошенко, Е. П. Якубова; [під ред. К. Ф. Ковальчука]. – Дніпропетровськ: Системні технології, 2012. – 157 с.
2. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту / Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. – Київ: «Академвидав», 2003. – 416 с.
3. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник / Під ред. д.е.н. Крамаренко В. І., д.е.н. Холода Б. І. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с.
4. Чернов А. Об основных принципах мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.serenity-t.com.ru/articles/3-2011-02-01-18-25-06/9-universe.html>.
5. Якуба Л. Ф. Мотивація ефективної праці в ринковій економіці [Текст] / Л. Ф. Якуба // Журнал Міжнародна науково-практична конференція. – 2006-2006. – № 6: Аспекти праці. – С. 9-10.
6. Рудьєв В. Мотивація у менеджменті, Поняття і види мотивації, Менеджмент: [Електр.ресурс]. – Режим доступа: http://libfree.com/176371188_menedzhment_motivatsiya_menedzhmenti.html

Шаповал Е.А.

Национальная академия Национальной гвардии Украины

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Анотация

В статье рассмотрена сущность системы мотивации труда персонала предприятия. Представлены результаты сравнения современной терминологии понятия «мотивация». Проанализированы персонал предприятия, как субъект и объект управления. Рассмотрена мотивацию как процесс влияния на поведение человека. Охарактеризованы основные виды мотиваторов персонала.

Ключевые слова: мотивация, мотив, персонал, мотиватор, потребности, желания, вознаграждение, стимулирование.

Shapoval E.A.

National Academy of National guard of Ukraine

THEORETICAL ASPECTS OF SYSTEMS OF MOTIVATION OF LABOUR OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

Summary

In the article the essence of the system of motivation of the personnel. Presents the results of comparisons with modern terminology the concept of «motivation». Analyzed the company's personnel as subject and object management. Considered motivation as a process of influencing human behavior. The main types of motivators staff. Key words: motivation, motive, material motive, non-material motive, stimulus, interest, necessities, wishes, stimulation, the labour motivation theory.

Keywords: motivation, motive, staff, motivator, needs, desires, reward, stimulation.