

УДК 331.101.3:658.0

Доц. О.І. Іляш, канд. екон. наук;
магістрант Н.В. Кобушко – Львівська КА

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянуто питання з формування мотиваційного механізму на підприємстві в сучасних ринкових умовах. Визначено зміст понять "мотивація праці" та "матеріальне стимулювання праці". Запропоновано підходи щодо підвищення ролі мотивації в діяльності сучасного підприємства.

Ключові слова: мотивація, праця, заробітна плата, персонал, продуктивність праці, матеріальне стимулювання праці.

*Assoc. prof. O.I. Ilyash; undergraduate N.V. Kobushko –
L'viv commercial academy*

Formating peculiarity of motivation mechanism at the company

The article views the question of mating the motivation mechanism at the company in modern market terms. It was determined the main ides of the notion "motivation of work" and "pecuniary stimulation of work". In this item are offered approaches that are raising the role at motivation modern enter price in work activity.

Актуальність дослідження. Зміни в політичній, економічній, соціальній сферах, що відбуваються в Україні, спрямовані на становлення нової економічної системи, заснованої на ринкових відносинах. Ключовою технологією ринкової економіки є мотивація.

Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин, створити "режим найбільшого сприяння" для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У економічній літературі проблемам дослідження мотивації праці приділяється досить пильна увага як зарубіжними, так і українськими науковцями. Найбільш відомі дослідження з цих питань містять роботи А.М. Колот [2], Г. Побережна [4], О. Байда [1], Р.У. Домінік, Ш. Ричиш, П. Мартин [5]. Проте, питання формування ефективного механізму на підприємстві залишаються актуальними.

Для формування належного ставлення до праці необхідно створити такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами [4].

Постановка завдання. Метою статті є уточнення змісту поняття "мотивація праці" в ринковій економіці та вивчення специфіки формування мотиваційного механізму на сучасному підприємстві.

Предметом дослідження і висвітлення є система мотивації трудової діяльності та методи її посилення.

Виклад основного матеріалу. Під мотивацією розуміється процес спонукання себе та інших до діяльності для реалізації цілей підприємства (організації) або особистих цілей. Змістом процесу мотивації є здійснення комплексу дій, заходів, які створюють умови для участі людини в продуктивній діяльності, що забезпечує користь для неї особисто і для організації. Користь для людини в цьому випадку виражається в реалізації її потреб, виступає у формі винагороди. Таким чином, модель мотивації, або мотиваційний механізм, складається з трьох ланок: потреби-мотивація-винагорода.

Мотивація праці – це внутрішні стимули окремої людини, або групи людей до трудової діяльності [3].

Вітчизняна світова практика знає безліч способів впливу на мотивацію конкретної людини, до того ж кількість їх постійно зростає. Варто зауважити, що способи забезпечення ефективного впливу на мотивацію трудової діяльності не є сталими. Більше того, той самий чинник, який сьогодні мотивує конкретну людину до інтенсивної ефективної праці, завтра може сприяти зниженню мотиваційних настанов.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу.

Матеріальне стимулювання праці – це засіб забезпечення матеріальних потреб та посилення матеріальної зацікавленості працюючих залежно від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробничою, підприємницькою, торговельною або комерційною діяльністю.

Матеріальне стимулювання виконує на підприємстві важливу роль діючих мотиваторів або основних носіїв інтересів робітників. Кожний робітник прагне до збільшення загальної вартості одержуваних матеріальних стимулів, у той час як дієвість окремих адміністративних і соціально-психологічних стимулів є специфічною для кожного працюючого.

Рівень матеріальної мотивації значною мірою залежить від наявності прямого зв'язку між трудовим внеском і винагородою за послуги праці. Цей зв'язок досягається належною організацією заробітної плати, котра на практиці виступає як організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску найманих працівників, і формуванням параметрів заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці. Матеріальні мотиви, безумовно, відіграють важливу роль у визначенні трудової поведінки працівників, однак це не означає, що нематеріальні мотиви і стимули є другорядними. Сучасна практика господарювання незаперечно свідчить, що роль нематеріальних мотивів і стимулів постійно зростає [2].

Без перебільшення можна стверджувати, що в основі управлінської революції, яка сталася на Заході в 70-80-ті рр. XX ст., лежать нетрадиційні підходи до посилення мотивації трудової діяльності. Узнявши на озброєння змістові і процесуальні теорії мотивації, які доповнюють одна одну, та на підставі моніторингу динаміки потреб, інтересів, трудових устремлінь, мотиваційного потенціалу працівників провідні фірми розробляють і використовують

ють цілу систему форм і методів активізації трудової поведінки. З-поміж них треба назвати: програми залучення працівників до управління виробництвом, програми розвитку трудового потенціалу робочої сили, нетрадиційні форми організації робочого часу, програми реконструювання самого процесу праці, різноманітні методи матеріального стимулювання [1].

Висновки. Отже, для того щоб мотивація була ефективною і спрямовувалась на розвиток підприємства необхідно запровадити мотиваційний моніторинг. Мотиваційний моніторинг – це система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності. Запровадження мотиваційного моніторингу є актуальним для більшості підприємств, адже на сьогодні вивчення потреб, інтересів мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється на підприємстві епізодично, або взагалі відсутнє.

Сучасний бізнес передовсім базується на трудових ресурсах. Якщо люди – це основа виробництва, то правильне заохочення їх до праці першочергове завдання керівника кожного підприємства. Як організовує, мотивує керівник персонал, так і працює підприємство. Ефективна мотивація трудової діяльності, індивідуальний підхід до кожного найманого працівника приведе до зростання продуктивності праці, а як результат до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства – це максимальне отримання прибутку.

Література

1. Байда О., Моргулець О.Б. Мотивація праці як складова успіху організації// Вісник КІБІТ. – 2006, № 1. – С. 55-57.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. пос. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
3. Економіка підприємства: Підручник (За заг. ред. С.Ф. По кропивного) – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
4. Побережна Г. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації// Економіка АПК. – 2000, № 1. С. 78-83.
5. Ричиш Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособ./ Пер. с англ. Е.А. Климова. – М.: Юнити, 2004. – 397 с.

УДК 331.101:658.0 *Магістр З.В. Мончак; доц. С.Т. Дуда, канд. екон. наук – Львівська КА*

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА СТВОРЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

Головна ідея статті полягає в обґрунтуванні адекватного сучасним умовам організаційно-економічного механізму стимулювання праці працівників. Розкриваються конкретні проблеми, що існують у сфері трудової мотивації. Визначені основні напрямки роботи у сфері підвищення мотивації праці.

*Master's degree Z.V. Monchak; assoc. prof. S.T. Dyda –
L'viv commercial academy*

The problems of motivation labor and creating a motivational mechanism

The main idea of article consists in a substantiation of the economic mechanism stimulating labors, adequate modern conditions. Here opens specific problems that exist in sphere of labor motivation. In sphere of rising motivation labors defined fundamental direction.