

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.

Радикальні ринкові перетворення, що відбулися в економіці та політичному житті України протягом останніх років не могли не відобразитися на стані ринку праці та сфери зайнятості населення. Зокрема, чітко проявили себе такі позитивні тенденції, як піднесення економічної активності населення, скорочення рівня безробіття на ринках праці; зменшення кількості зневірених у пошуках роботи незайнятих громадян працездатного віку, зростання попиту на робочу силу з боку суб'єктів господарювання, збільшення обсягів працевлаштування незайнятого населення, у тому числі за рахунок введення нових робочих місць, зростання середньомісячної допомоги безробітним.

Це все свідчить не тільки про певне піднесення вітчизняної економіки, а й підвищення ефективності системи державного регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Однак раціональне проведення послідовної державної політики в усіх сферах соціально-економічного життя не гарантує високої ефективності, якщо буде проігноровано розвиток такої важливої складової, як людський потенціал та мотиви його діяльності.

Відсутність або недостатня увага до запровадження ефективного менеджменту та ігнорування проблем мотивації праці мають серйозні негативні наслідки. Вони полягають у загостренні економічної кризи, падінні рівня та якості життя, спотворюють відношення до праці як однієї з найвищих людських цінностей, знижують якість трудового потенціалу, загострюють ситуацію на ринку праці.

Постійні зміни у конкурентному середовищі, законодавчій базі, інтеграція у міжнародний простір, постійні зміни на ринку праці обумовлюють необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, яка могла б не тільки забезпечувати стійкий фінансовий стан суб'єктів бізнесу, а й позитивно впливати на формування творчого, інноваційного підходу до розвитку підприємницької діяльності.

Проблеми мотивації праці та створення мотиваційного механізму мають чільне місце в економіці і досліджувалися багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими. Свої роботи проблемам мотивації трудової діяльності присвятили такі вчені: А. Маслоу, Ф. Герц-берг, Д. Мак-Грегор, Де Мак-Клеланд, В. Врум, М. Вольський, Г. Цехановецький, М. Туган-Барановський, Д. Богиня, А. Колот та інші.

Актуальність розвитку і удосконалення трудової мотивації та її механізму постійно зростає, хоча реалії сьогодення створюють не однозначне ставлення до вирішення цих питань.

На сьогоднішньому етапі розвитку економіки України ще не сформований злагоджений механізм мотивації ефективної праці. Спад виробництва, інертність у проведенні структурної перебудови економіки та незацікавленість працюючих в одержуваних результатах стали наслідком функціонування прийнятої раніше системи мотивації ефективної праці. Ця система базувалася на використанні моральних стимулів, які, на жаль, ефективні тільки протягом невеликого проміжку часу.

На теперішній час, не дивлячись на хід реформ, що здійснюються урядом, людина залишається незахищеною, особливо працівники бюджетної

сфери. Одним із шляхів розв'язання проблеми є обґрунтування мотиваційних механізмів, які здатні забезпечити активну участь людини в розв'язанні важливих проблем розвитку національної економіки.

В Україні вирішальну роль у якісних змінах мотивації працівників різних сфер діяльності можуть мати такі фактори, як підвищення ціни на робочу силу, удосконалення системи управління працею, реформування організації оплати праці. У складній системі мотиваційного механізму фактор власності повинен розглядатися як один з великої кількості мотиваторів.

У процесі економічних перетворень на базі приватизації масового характеру набули колективні форми управління власністю. Зокрема, акціонерні товариства закритого типу (АТ).

Політика мотивації в умовах розвитку колективних форм власності має формуватись на основі залучення працівників до управління капіталом, розширення співробітництва персоналу з адміністрацією, визначення спільних інтересів між власниками, акціонерами і найманими працівниками. Це формує передумови для розвитку потенційних здібностей, більш інтенсивної і продуктивної праці, творчого ставлення до неї.

Підвищення самостійності працівників у виконанні виробничих функцій повинно поєднуватися із відповідальністю за виконувану роботу. Активна участь у прийнятті управлінських рішень повинна поєднуватися з результатами праці. Звідси головний стратегічний курс на високий рівень освіти, кваліфікації й етики працівників, надання широкому колу співробітників умов для розширення знань, безперервного підвищення професійної майстерності, самовираження, використання пакетів багатогранних програм мотивації і розвитку організаційної структури.

У світовій економіці під час формування моделей мотиваційних механізмів велика увага надається визначенню рівня оплати праці. Оплата праці – основна система мотивації – формується залежно від стажу роботи, кваліфікації й віку, інших факторів. В Україні рівень оплати праці в декілька разів нижчий не тільки від розвинутих держав світу, але й тих, що переходять до ринкової економіки.

Тому мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників. Підвищення значення трудових і статусних мотивів не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів і стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей організації.

Під матеріальною мотивацією необхідно розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці.

Для розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності принципово важливим є визначення чинників, які впливають на рівень матеріальної мотивації, дієвість матеріальних стимулів та з'ясування їхньої природи.

Матеріальну мотивацію трудової діяльності необхідно розглядати як похідну від комплексної дії низки макро – та мікроекономічних чинників, у тому числі: а) рівня заробітної плати та її динаміки; б) наявності прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості результатів праці; з) диференціації заробітної плати на підприємстві та в суспільстві загалом; г) структури особистого доходу; д) матеріального забезпечення наявних грошових доходів тощо.

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. На поведінку людей у процесі діяльності дедалі більший вплив має трудова мотивація. Остання породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Отже, йдеться про складову внутрішньої мотивації праці, про сукупність внутрішніх рушійних сил поведінки людини, що пов'язані з роботою як такою.

Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Кваліфікований працівник відчуває самоповагу, самоствердження, коли результати його роботи оцінюються високо як ним самим, так і суспільством. Загалом трудову мотивацію пов'язано, з одного боку зі змістовністю, корисністю самої праці, а з другого – із самовираженням, самореалізацією працівника.

Велика роль у практиці трудової діяльності належить і статусній мотивації. Остання є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаною з прагненням людини посісти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою. Проте є й інший бік статусної мотивації, оскільки статус людини визначається не тільки її місцем у штатному розкладі. Людині властиве прагнення до лідерства в колективі, до якомога вищого неофіційного статусу. Тому, сказати б, "підтекст" статусної мотивації часто пов'язаний з прагненням людини бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером, користуватись авторитетом.

Таким чином, для того щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні передумови, а саме:

- 1) забезпечення достовірності інформації про об'єкт управління;
- 2) моніторинг стану і динаміки мотиваційної спрямованості персоналу;
- 3) оцінка, аналіз та прогнозування соціально-економічних наслідків управлінських рішень щодо мотивації праці.