

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ У СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

### **Анотація**

*Стаття присвячена проблемі вдосконалення процесу управління персоналом на вітчизняних підприємствах. В контексті теоретико-методологічних та науково-практичних підходів визначено особливості та актуальні проблеми мотивації. Запропоновано методи стимулювання мотивації. Розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення мотиваційного механізму в ринкових умовах господарювання.*

**Ключові слова:** Мотивація, кадри, персонал, оплата праці, потреби, мотиви, стимули, стимулювання.

### **Abstract**

*The article is devoted to theoretical, methodological and practical aspects of the development of the motivational mechanism of effective personnel management at enterprises. The methods to stimulate motivation were analyzed. Practical recommendations for the improvement of the motivational mechanism in market conditions were offered.*

**Keywords:** Motivation, personnel, staff, remuneration, needs, motivations, incentives.

### **Вступ**

В сучасних умовах зростає необхідність впровадження в життя системи мотиваційного забезпечення соціально-економічних процесів, суть яких полягає в науковій розробці проблем, пов'язаних з пошуком ефективних моделей функціонування мотиваційної системи. В умовах, що склалися в Україні, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

### **Результати дослідження**

Поняття мотивації тісно пов'язано з проблемою управління персоналом, а ринкові економічні відносини висувають нові вимоги до персоналу. Це не лише добір, навчання і розміщення кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету і, отже, методів мотивації. Мотивація традиційно розглядається як процес свідомого вибору людиною певного типу поведінки, обумовленої комплексним впливом традиційних (матеріальних) та нетрадиційних (нематеріальних, моральних, психологічних та ін.) факторів.

Сутність мотивації полягає в тому, що працівник, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед ним, і оцінюючи винагороду, яку може одержати за виконання, порівнює їх із своїми потребами, можливостями і здійснює певну діяльність. Таким чином, мотивація – це внутрішнє спонукання людини, зовнішній вплив на поведінку працівника з метою досягнення цілей організації в матеріальному і нематеріальному вигляді.

Як правило, матеріальне стимулювання включає конкурентоспроможну заробітну плату, грошові виплати (премії), індивідуальні винагороди та ін. Нематеріальне стимулювання передбачає відсутність грошової вартості для працівників, проте майже завжди вимагає витрат від компанії. До нього можна віднести похвалу, увагу керівництва, підвищення посади, корпоративні вечірки, стан робочого місця та ін.

В сучасних умовах, особливо з настанням фінансової кризи, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату [1]. На відміну від економічно розвинених країн, в Україні через низьку задоволеність первинних потреб основним засобом мотивації залишається оплата праці, засоби ж морального впливу залишаються менш значимими. Тому важливим є застосування засобів вдосконалення системи мотивації праці одночасно за такими напрямками: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації

праці, залучення персоналу в процесі управління і негрошове стимулювання [2]. Перший напрям відображає роль мотиваційного механізму оплати праці в системі підвищення продуктивності праці і передбачає вдосконалення системи заробітної платні, надання можливостей персоналу приймати участь у власності та прибутку підприємства. Безумовно, мотиваційному механізму оплати праці надається велика роль, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтриманню робочої активності на належному рівні, так і росту продуктивності праці. Застосування цього методу може бути корисним для досягнення короткострокових цілей. Однобокий вплив на працівників лише грошовими методами не може привести до довгострокового підвищення продуктивності праці.

Хоча праця в нашій країні, на відміну від високорозвинених країн, на даному етапі розглядається лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі, яка залежить від рівня життя, після якого гроші стануть умовою нормального психологічного стану, зберігання людської гідності. В цьому випадку у ролі домінуючих будуть виступати інші групи потреб, пов'язаних з потребами у творчості, досягненні успіхів та інші. Для керівника велике значення має вміння розрізняти потреби працівників. Потреби більш низького рівня повинні задовольнятися до того, як потреби наступного рівня стануть більш значимим фактором, що визначає поведінку людини. Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову виявиться ефективною [3]. З розвитком особистості розширюються можливості, потреби у самовиразі. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб є нескінченним.

Наступним напрямом вдосконалення системи мотивації є вдосконалення організації праці, що передбачає встановлення цілей, розширення робочих функцій, збагачення праці, виробничу ротацию, застосування гнучких графіків, поліпшення умов праці. Постановка цілей передбачає, що правильно поставлена мета через формування орієнтації на її досягнення служить мотивуючим засобом для робітника.

Проаналізувавши досвід закордонних підприємств слід відзначити, що в сучасному підприємстві використовуються різні методи мотивації і гуманізації праці, а саме аналітичні системи заробітної плати, особливістю яких є диференційована оцінка в балах ступеню складності роботи з урахуванням кваліфікації працівників, фізичних зусиль, умов праці тощо. При цьому змінна частина заробітної плати, яка виступає у формі винагороди за підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці, економію сировини, сягає третини зарплати.

#### **Висновки**

Таким чином, оплата праці є мотивуючим фактором, якщо вона безпосередньо пов'язана з результатами роботи. Працівники повинні бути впевнені в наявності стійкого зв'язку між матеріальним винагородженням та затраченими зусиллями, тому в заробітній платі обов'язково повинен бути присутній компонент, який залежить від досягнутих результатів.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Ткачук Л. М., Коваль Н. О. Саморегуляція соціальної політики в умовах безперервного розвитку економічної системи. *Економіка і суспільство*: електрон. наук. фахове вид. 2018. №19. URL : <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal-19> (дата звернення 4.05.2020).
2. Небава М. І. Соціальне відторгнення в контексті формування соціальної політики людського розвитку. *Теорії мікро-макроекономіки*: Збірник наукових праць. Академія муніципального управління. Випуск 38. – Київ. – 2012. – С. 125-136.
3. Ткачук Л. М., Калугаряну Т. К. Мотивація праці як визначальний чинник ефективного управління персоналом. *Соціально-економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 29-30 лист. 2012 р. : В 2 т. – К.-Д. : Біла К.О., 2012. - С. 89-91.

**Ткачук Людмила Миколаївна** – к.е.н., доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [ludatkachuk2017@gmail.com](mailto:ludatkachuk2017@gmail.com).

**Осадча Наталія Вікторівна** – студентка групи МФК-16б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

**Tkachuk Lyudmila M.** – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Finance and Innovation Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: [ludatkachuk2017@gmail.com](mailto:ludatkachuk2017@gmail.com).

**Osadcha Natalia V.** - student of MFK-16b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa.