

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті розглянуто мотивацію праці персоналу та її вплив на ефективність діяльності підприємства. Визначено основні завдання для покращення системи мотивації на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, персонал, підприємство, управління

Abstract

The motivation of staff and its impact on the efficiency of the enterprise are considered. The main tasks for improving the system of motivation at the enterprise are defined.

Key words: motivation, staff, enterprise, management

Вступ

В сучасних економічних умовах, які склалися в Україні, важливим напрямком в управлінні персоналом є продуктивна робота працівників, яка містить креативні та інтелектуальні підходи до роботи та забезпечує досягнення високих результатів діяльності підприємства. Тому для підприємств важливим є запровадження ефективної системи мотивації, що забезпечить ефективний розвиток підприємства та економіки країни в цілому.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації зробили всесвітньо відомі зарубіжні вчені – Ф. Тейлор [1], М. Фоллет, А. Файоль [2], А. Маслоу [3] та інші. Дослідження проблем стимулювання праці є предметом розгляду вітчизняних науковців, зокрема, О. Бугуцького [4], Т. Завгородньої, А. Колот [5], та інших.

Результати досліджень

Мотивація персоналу підприємства є важливим засобом управління персоналом, тому важливим напрямком діяльності будь-якої організації є вдосконалення системи мотивації на підприємстві.

Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. [6]. Метою роботи будь-якого підприємства є отримання прибутку та постійне його зростання. Для досягнення поставленого завдання, в першу чергу, необхідним є правильне мотивування поведінки людини, спрямування її зусиль на підвищення результативності діяльності, тобто удосконалення системи мотивації праці. На думку авторів [7], мотивація праці - цілеспрямоване спонукання працівника до високоефективної праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі [7].

Важливо відмітити, що матеріальна мотивація останнім часом дещо поступається нематеріальній [8], це підтверджується дослідженням, що працівники вважають наявність матеріальної мотивації як таку, що має бути, і звертають усе більшу увагу на додаткові мотиваційні чинники, які їм пропонує роботодавець.

Пріоритетним є розвиток персоналу як метод нематеріальної мотивації для будь-якої організації, має велике значення для компанії, дає змогу підвищити продуктивність праці, означає можливе підвищення зарплати (після підвищення розряду, категорії), просування по службі, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці [8].

Генрі Форд свого часу сформулював п'ятнадцять принципів організації праці, які й досі не втратили своєї актуальності [9].

Як зазначається [10], основними завданнями мотивації є:

– формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;

- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутріфірмового спілкування;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для вирішення цих завдань необхідний аналіз [10]:

- процесу мотивації в організаціях;
- індивідуальної і групової мотивації;
- змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин [10].

Загальний алгоритм управління мотивацією персоналу включає в себе наступні етапи [11] :

1. Оцінка рівня мотивації персоналу. Для оцінки рівня мотивації можуть застосовуватися положення різних теорій мотивації. В залежності від етапів роботи застосовують факторні або процесні теорії мотивації. На основі оцінки рівня мотивації визначають найбільш проблемні елементи в управлінні персоналом організації.

2. Постановка цілей мотивації персоналу. Цілі мотивації персоналу деталізуються за різних рівнів.

3. Розробка та застосування методів мотивації. На основі оцінки рівня мотивації і поставлених цілей розробляються відповідні методи мотивації [11] .

За допомогою мотивації керівництво підприємства може вирішувати такі завдання[10]:

- залучення й утримання в організації кращих спеціалістів;
- визнання діяльності працівників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їх творчої активності;
- демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці;
- популяризація результатів праці кращих працівників;
- покращення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання;
- забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства[10].

Висновки

Отже, підсумувавши все вищеперераховане з упевненістю можна сказати, що рівень мотивації персоналу сильно впливає на продуктивність самого підприємства. Важливими завданнями, по покращенню системи мотивації на підприємстві є: покращення матеріально-технічної бази та умов праці персоналу, запровадження гнучкої системи оплати праці; участь працівників в управлінні підприємством; участь у розподілі прибутків; надання пільг та соціальні гарантії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор; пер. с англ. А.И. Зака, под ред. и с предисл. Е.А. Кочергина. – М.: Журнал "Контроллинг". – 104 с. – (Классики менеджмента; Вып. 1).
2. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль; пер. с франц. – М.: Журнал "Контроллинг". – 151 с. – (Классики менеджмента; Вып. 2).
3. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татлыбаева. – СПб.: Евразия, 1999. – 479 с.
4. Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці / О.А. Бугуцький // Економіка АПК. – 2005. – № 7. – С. 46–47.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с
6. Шваб Л.І. Економіка підприємства: навч. посібник для ВНЗ / Л.І. Шваб. – 3-е вид. – К.: Каравела, 2006. – 584 с.
7. Економіка підприємства / за заг. ред. Й.М. Петровича. – Львів: Новий світ-, 2004. – 415 с.
8. Збрицька Т.П. Роль мотивації праці у менеджменті персоналу в сучасних умовах / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – Т. 3. – С. 220–224.
9. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд; пер. с англ., под ред. Е.А. Кочергина. – М.: Финансы и статистика. – 206 с. – (Репринт издания 1924 года).
10. Васюта В. Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041>
11. Устіловська А.С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/4.4/26.pdf>

Руда Лілія Петрівна – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, email: rudalist_ok@ukr.net.

Шевченко Василь Васильович – студент групи ІГМ-176, Факультет машинобудування та транспорту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: shevchenkovasia777@gmail.com.

Ruda Lillia P. – PhD (Econ), Associate Professor of the Department of Economic Enterprise and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: rudalist_ok@ukr.net

Shevchenko Vasyi V. — Student of the Faculty of Mechanical Engineering and Transport, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.