

*Секція: Проблеми методології та практики управління*

**Осадча Лариса Анатоліївна**

*доцент кафедри психолого-педагогічних дисциплін*

*Уманський національний університет садівництва*

*м. Умань, Україна*

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасному світі роль мотивації в управлінні працівниками відіграє дуже важливу роль в розвитку суспільства. За допомогою людських ресурсів керівники досягають поставлених цілей та завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей

Аналіз наукової літератури з управління мотивацією виявив наявність багатьох підходів до розуміння сутності цього процесу: великий внесок у розкриття економічних мотивів зробили М. Вебер, Дж. Кейнс, Д. Рікардо, А. Сміт, Й. Шумпетер; розгляд мотивації з психологічної точки зору ґрунтується на комплексних дослідженнях Д. Мак-Клелланда, А. Маслоу, К. Альдерфера. Мотивація трудової діяльності завжди знаходилась і знаходиться у полі зору багатьох вітчизняних учених: Л. Безчасного, Д. Богині, С. Бортника, Г. Дмитренка, А. Колота, Г. Гоголь, О. Притули та багатьох інших [1].

Метою даної статті є розкриття основних мотивацій праці та їх роль в ефективній діяльності підприємств.

Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння його мотивації. [2].

Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. Мотивація – це бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність [3].

На думку доктора економічних наук Ю.Д. Красовського, існують такі типи мотивації працівників:

- Прагнення до творчої самореалізації – працівник цінує в роботі можливість реалізувати свій потенціал, розкрити себе, отримати задоволення від професійного росту. Для таких важливе соціальне визнання їх професійних успіхів. При відсутності визнання приходить розчарування.
- Почуття обов'язку по відношенню до роботи – означає, що працівник віддає себе всього, але якщо керівник не цінує його відданості, то може виникнути гірке розчарування.
- Забезпечення достатку – це праця заради грошей (прагматичний підхід) – якщо недооцінили та недоплатили, працівник може «виступити» на захист своїх прав, а за гідну заробітну плату він готовий терпіти часом навіть приниження.
- Кар'єра – характеризує працю заради кар'єри, а фірма при цьому виступає як умова і можливість її побудови. При цьому працівник не дуже чутливий до оцінок результатів своєї роботи, тому що для нього важливо протриматися в організації будь – яким чином для накопичення професійного досвіду [3].

Слід відмітити, що перед керівництвом будь-якого підприємства постає першочергова проблема вибору методу мотивації персоналу, оскільки від правильності обраного шляху мотивування працівників залежить підвищення продуктивності праці та прибутковості організації в цілому.

Існує дві системи мотивації персоналу. Матеріальне стимулювання має два основних види, з огляду на предмет потреби.

- 1) Матеріальне грошове стимулювання використовує грошові кошти, як стимул. Сюди відносяться оплата за тарифами і окладами, премії, депреміювання, штрафи та ін. Предмет потреби – гроші.

2) Матеріальне негрошове стимулювання. Управляє об'єктом за допомогою матеріальних благ, які за будь – яких причин утруднені для придбання за гроші (житло, путівки, інш.) Тобто предмет потреби – набір життєво важливих для об'єкта матеріальних благ.

Існують різні форми організації матеріального стимулювання. Винагорода може бути моральна та матеріальна, форми і розмір її мають відповідати затраченим зусиллям. І лише тоді можна говорити про спонукальні мотиви до подальшої ефективної роботи працівника.

Моральні способи мотивації задовольняють психологічні потреби працівників через публічне визнання перед керівництвом колективом [4].

Матеріальне стимулювання праці задовольняє, насамперед, первинні (фізіологічні) потреби працівників, а також матеріалізовані психологічні: престижне авто, дорогий курорт, концерти відомих артистів та інше. Матеріальне стимулювання має своє відображення у розмірі та складових заробітної плати.

Дослідження вітчизняних зарубіжних вчених свідчать, що за умови повного матеріального достатку лише 20% людей не бажають працювати а ні за яких обставин, 36% – готові працювати в разі виконання цікавої й змістовної роботи, 21% – щоб уникнути самотності й нудьги, 14% – щоб не втратити себе як особистість, 9% - тому що робота приносить радість.

При анкетуванні працівників управлінської сфери виявилось, що лише 12% з них основним мотивом діяльності вважають гроші. Водночас майже 38% основним мотиваційним елементом вважають славу, 35% – задоволення від змісту роботи, а близько 15% владу.

При анкетуванні працівників аграрної сфери отримали наступні результати : спрямовані на працю – 20% всього персоналу, на гроші – 80%. Це говорить про те, що матеріальна мотивація в сільському господарстві на сьогодні відіграє головну роль.

Планування кар'єри безпосередньо пов'язане з мотивацією трудової діяльності працівників. Так, згідно з теорією Маслоу, до первинних потреб людини належать потреби безпеки, впевненості, що фізіологічні та інші пріоритетні потреби (у тому числі потреби зайнятості, стабільної роботи), будуть задоволені як у поточному періоді, так і в майбутньому. Теорія очікувань свідчить, що працівники прагнуть у будь-якій ситуації досягти максимуму бажаного. Саме тому, в процесі роботи працівники прагнуть до отримання різноманітних винагород і максимального задоволення потреб. До таких потреб належать просування по службі та впевненість щодо реальності перспектив службового просування. За теорією справедливості, працівники вбачають залежність між рівнем ефективності роботи й просуванням по службі, що підвищує їхню трудову активність. Водночас, менеджери приділяють підвищену увагу перспективам свого професійного зростання й просуванню по службі.

Однією з потреб кожної людини є потреба у вільному часі й сприятливому режимі робочого часу. З урахуванням цього до пріоритетних напрямів посилення мотивації трудової діяльності управлінців відносять регулювання робочого часу та заохочення їх вільним часом. Світовий і вітчизняний досвід свідчать, що за останні роки в практиці роботи підприємств готельно-ресторанного бізнесу запроваджено ряд моделей гнучкої організації робочого часу з індивідуалізацією їх застосування та з метою підвищення ролі вільного часу [1].

Останнім часом на переважній більшості підприємств мотивація та стимулювання персоналу знаходяться в незадовільному стані. Зараз кожному третьому мешканцю України заробітної плати не вистачає для придбання необхідного. Падіння реальної заробітної плати в галузях господарського комплексу України супроводжувалося зниженням продуктивності праці.

Люди і умови, в яких вони працюють, постійно змінюються. Комплекс мотивів знаходиться в постійному русі. Тому кожен керівник повинен використовувати такі форми роботи з підлеглими:

- спостереження за співробітниками під час виконання ними своїх обов'язків в різний час і при виконанні різних завдань;
- особисті бесіди з підлеглими з формальних і неформальних питань;
- проведення тестів та заповнення опитувальних листів;
- проведення зборів;
- проведення мотиваційних психологічних тренінгів.

Таким чином, знаючи мотиви роботи кожного працівника, можна створити ефективну систему мотивації персоналу підприємства.

### **Література**

1. Показники оцінки трудової мотивації / З. Кобеля, Р. Білик // Україна: аспекти праці. - 2010. - № 6. - С. 42-47.
2. Сабан М.В. Трудові ресурси та їх вплив на ефективність діяльності підприємства / М.В. Сабан. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viem.edu.ua/konf9/art.php?id=0308>.
3. Шваб Л.І. Економіка підприємства: Навчальний посібник для ВНЗ. 3-є вид. – К.: Каравела, 2006. – 584 с.
4. Струсевич О.С. Стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства / О.С. Струсевич. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/strusevich/diss/indexu.htm>