

МОТИВАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ КЛЮЧОВИХ ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

На даний час проблеми створення ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві набувають особливої актуальності у контексті того, що мотивація виступає одним з ключових чинників підвищення продуктивності праці працівників.

Відзначимо, на сьогоднішній день незначна кількість підприємств в нашій країні можуть бути охарактеризовані як такі, що сформували ефективну систему мотивації праці персоналу. Нестабільне становище економіки країни, жорстка конкурентна боротьба призводять до того, що традиційні способи мотивування працівників не відповідають реаліям сучасності. Для більшості жителів України праця перестала бути джерелом позитивних емоцій. У ситуації, що склалася, важко вести мову про високопродуктивну і результативну працю, про розвиток ініціативи і творчих здібностей працівників – іншими словами, про високий рівень внутрішньої мотивації і позитивне ставлення до праці [1, с. 51].

Мотивація – це система заходів, метою яких є створення у працівників стимулів до праці і спонукання їх працювати з повною віддачею. Іншими словами, мотивація – це сукупність стимулюючих факторів, що сприяють підвищенню активності персоналу у процесі трудової діяльності.

Мотивом є те, що спонукає людей до вчинення певних дій. Для кожної людини він є індивідуальним та залежить від ряду внутрішніх та зовнішніх факторів, що стосуються безпосередньо людини.

Система мотивації виступає основною сполучною ланкою між цілями організації і цілями працівників. При розробці правильної системи мотивації працівників відбувається підвищення продуктивності праці та, як наслідок, зростає прибутковість підприємства.

Основна функція мотивації полягає в тому, що вона має прямий вплив на поведінку працівників підприємства і формує у них спонукальні мотиви до ефективної і високопродуктивної праці. Продумана мотивація активізує трудову діяльність працівників, підвищує ефективність всієї системи управління персоналом.

Особлива роль мотивації в системі управління трудовим потенціалом підприємства обумовлена тим, що використання найсучасніших розробок, залучення новітніх технологій принесуть нульовий результат, якщо працівники підприємства не будуть прагнути своєю працею сприяти досягненню цілей суб'єктів господарювання і виконання ними своїх місій. Готовність і бажання людини якісно виконувати свою роботу відносяться до основних факторів успіху функціонування підприємства.

Розрізняють позитивну і негативну мотивацію діяльності людини. Позитивна мотивація заснована на системі винагород, які працівник отримує за свою працю, причому ці блага можуть бути і матеріальними (збільшення заробітної плати, премія та ін.), і нематеріальними (похвала дій працівника, визнання і т. д.). Негативна мотивація спостерігається у випадку, коли працівник боїться покарання (позбавлення премії, психологічний тиск та ін.). Провідним мотивом трудової діяльності при цьому стає прагнення працівника уникнути невдачі, що в підсумку неминуче веде до зростання тривожності особистості, емоційного напруження, і формує не бажання сумлінно працювати, а бажання знайти собі нове місце роботи з більш сприятливим соціально-психологічним кліматом [2].

В основі мотивації працівника лежать її потреби, які змушують людину до певних дій. Американський соціолог А. Маслоу в своїй теорії розділив всі потреби людини на п'ять груп. Дана модель представлена в формі піраміди, в якій чим вищий рівень потреб в ієрархії, тим для меншої кількості людей вони є мотиваторами поведінки [4, с. 12-13].

До активних дій людину спроможні спонукати незадоволені потреби. Задоволені потреби вже не спроможні мотивувати людину. Для того, щоб потреби високого рівня краще спонукали людину до дій, потреби нижчого рівня повинні задовольнятися першочергово.

Найнижчий рівень потреб, відповідно до теорії А. Маслоу, формують фізіологічні потреби. Фізіологічними потребами, які забезпечують людині життя є: їжа, вода, житло, відпочинок та ін. Для досягнення даних потреб необхідним є отримання мінімального рівня заробітної плати та нормальні умови праці.

Для задоволення потреб безпеки та впевненості в майбутньому, необхідною є заробітна плата, вища за мінімальний рівень. Як наслідок, людина визначає свою роботу як гарантію, що дозволяє забезпечити їй стабільне існування і на даний час, і в майбутньому. Для таких людей важливими є гарантії роботи із вищою за прожитковий мінімум заробітною платою, пенсійного забезпечення та медичного обслуговування. Підприємства можуть додатково мотивувати працівників пільговим харчуванням, оплатою проїзду до роботи і назад, наданням безвідсоткових позичок, продажем продукції підприємства зі знижкою та ін. Первинні потреби першого і другого рівнів забезпечують нормальну життєдіяльність людини.

До соціальних потреб людини належать: участь в спільних діях, прагнення до дружби, потреба в підтримці з боку оточуючих, визнання її заслуг, бажання бути членом певної спільноти. Щоб задовольнити дані потреби, людина повинна брати участь в колективній та творчій роботі, отримувати увагу з боку керівника, колег, працювати в колективі зі сприятливою соціальною культурою [5].

Прагнення бути компетентним, сильним, здатним, впевненим в собі, визнанням з боку оточуючих відображаються в потребах у самоствердженні. Дані потреби реалізуються завдяки завоюванню авторитету, популярності, лідерства, отриманню публічного визнання. Сюди належать підвищення кваліфікації, просування працівника по службі, вручення різних нагород, подяк, присвоєння звання та ін.

Для задоволення потреб в самовираженні людина прагне максимально застосовувати свої знання, здібності та навички.

Задоволення даних потреб досягається завдяки наданню людині важких і складних завдань, свободи в творчості, виборі засобів і методів для вирішення поставлених завдань. Це дозволяє продемонструвати індивідуальні вміння та можливості працівника.

Головними завданнями кожного керівника є знати своїх працівників, здійснювати спостереження за ними, для того щоб визначити, що саме і які потреби мотивують їх найкраще. Як наслідок, завдяки цьому можна ефективно використовувати трудовий потенціал підприємства [3, с. 112].

До актуальних чинників мотивації високоєфективної праці належать:

1. Відповідальність і трудова дисципліна. Даний фактор має першочергове значення для дотримання ритмічності виробничого процесу на підприємстві, своєчасного і якісного досягнення кінцевого виробничого результату. Значення даного чинника в реальних виробничих умовах обумовлене зниженням вимогливості до дисципліни праці в колективах.

2. Стиль управління, що формує взаємини в трудовому колективі. Особлива роль відводиться керівнику, який впливає на всі сторони трудової діяльності. Незадоволеність працівників взаємовідносинами з керівництвом значно знижує задоволеність роботою.

3. Професійне і кваліфікаційне зростання. Значення відповідного фактора є вагомим у формуванні мотивації трудової діяльності. Ступінь задоволеності професійно-кваліфікаційним ростом і задоволеність стимулюванням щільно пов'язані та перебувають в групі чинників, що впливають на плинність кадрів.

4. Задоволеність працівників змістом і результатами своєї трудової діяльності. Даний фактор лежить в основі особистої трудової мотивації. Основним напрямом реалізації такого чинника є насичення змісту праці та удосконалення системи організації трудової діяльності на підприємстві.

5. Оцінка трудового потенціалу працівників і результатів їх діяльності. Основна проблема пов'язана з вибором адекватної системи оцінки трудової діяльності персоналу. Ефективна система оцінки визначає вимоги до працівників, направляє їх діяльність і надає зміст стимулам. Отже, система оцінки повинна бути комплексною і багатофакторною, завдяки чому буде оцінюватися сукупність фізичних, розумових, творчих, професійних і моральних здібностей, тобто весь мотиваційний і трудовий потенціал працівників.

Таким чином, можна зробити висновок, що важливим резервом підвищення рівня ефективності управління трудовим потенціалом підприємства є постійне вдосконалення системи мотивації працівників, формування у них стійкої зацікавленості в результатах праці, використання як матеріальних, так і нематеріальних компонентів з домінуванням позитивної мотивації персоналу організації.

Список використаної літератури:

1. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010. 226 с.
2. Ожиганова М. І., Хорошко В. О., Яремчук Ю. Є., Карпінєць В. В. Управління персоналом: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2014. 187 с.
3. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Кондор. 2003. 296 с.
4. Дем'янчук О. П. Піраміда Маслоу як методологія пояснення політичної участі // Наукові записки НаУКМА. 2012. Т. 134. С. 12-16.
5. Околіта І. І., Прищак М. Д. Управління мотивацією працівників. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2017/paper/download/1978/1541>.