

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Наразі підприємства зіткнулися з безліччю проблем, пов'язаних з розвитком суспільних, економічних і політичних відносин. Крім необхідності виготовляти конкурентоспроможну продукцію, щоб виживати в ринкових умовах, необхідно ще й враховувати інтереси працівників. Для того, щоб підприємству повноцінно функціонували в ринковому середовищі, висуваються дуже високі вимоги.

Однією з найскладніших сторін управління підприємством, безумовно, можна вважати систему управління персоналом, а особливо підсистему мотивації трудової діяльності працівників.

В умовах функціонування ринкової системи господарювання перед підприємством стоїть необхідність діяти у конкурентному середовищі, знаходити і поширювати свою «нішу» на ринку товарів і послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність в очах партнерів по бізнесу, конкурентів, засобів масової інформації і споживачів. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства. Відтак, одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління персоналом, що забезпечує активізацію людського фактору.

Наявність у працівників належної професійної підготовки, навиків, досвіду не є гарантією високої ефективності праці. Каталізатором їх активної включеності в справи підприємства та ефективності трудової діяльності є мотивація праці [1].

Провідна роль у процесі мотивації належить потребам працівників, які в укрупненому вигляді можуть бути представлені як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому й саму мотивацію трудової діяльності доцільно розподіляти на матеріальну, трудову і статусну.

Мотивація персоналу представляє собою сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або персонал у цілому до досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Відомий американський фахівець в сфері менеджменту Р.Л. Дафт розглядав мотивацію як сили, що існують всередині або зовні людини, які збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій. Він зазначав, що мотивація працівників впливає на їх продуктивність, і частина роботи менеджера полягає у тому, щоб спрямувати мотивацію персоналу на досягнення цілей підприємства [2].

На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності:

- 1) зовнішніх – на рівні держави, виду економічної діяльності, регіону, підприємства;
- 2) внутрішніх – складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з ними та соціокультурним середовищем особливості трудової ментальності тощо).

Підкреслюючи взаємозв'язок між внутрішніми і зовнішніми силами, А.Я. Кібанов зазначає, що процес мотивації це перехід від актуалізованих потреб (що стали з потенційних реальними), що реалізуються за допомогою трудової діяльності, до трудової поведінки [3, с. 137]. Тобто процес управління по суті є активізацією внутрішніх сил людини через зовнішній вплив, в результаті чого відбуваються певні дії, значимі як для неї самої, так і для організації.

На думку Л.П. Червінської, мотивація працівника забезпечується активізацією двох механізмів спонукання людей до праці: – задоволення актуальних потреб та інтересів працівників; – взаємозв'язок стимулів та мотивів [4]. Як бачимо, перший механізм забезпечує врахування різноманітної сфери потреб працівника, при чому, відповідно до теорій потреб, як фізіологічної, так і соціальної природи. Адже саме актуалізовані потреби сприяють стимулювання активності людини, яка у силу своєї соціальної спрямованості, налагоджує активну взаємодію як із соціальним оточенням, так і з природним довколишнім середовищем.

Мотивація як функція управління розглядає створення умов для використання мотивів поведінки людини в практиці управління її діяльністю, їх формування в процесі діяльності й закріплення в якості постійно діючих домінант.

Безумовно, ефективність трудової діяльності залежить від мотивації працівників. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна. Буває так, що людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників-мотиваторів зацікавлена в досягненні високих кінцевих результатів. Проте на практиці вона показує гірші результати праці, ніж людина, яка значно менше зацікавлена в ефективній роботі.

Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією трудової діяльності та її кінцевими результатами зумовлена тим, що на результати праці людини впливає також безліч інших чинників, як, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та практичні навички, правильне розуміння поставлених виробничих завдань, зовнішнє (фізичне) середовище та інші умови праці.

Неоднозначність залежності між мотивацією і результатами праці породжує вагомую управлінську проблему: як оцінювати результати роботи окремого працівника і як його винагороджувати. Якщо рівень винагороди пов'язувати лише з результатами праці, то це буде демотивувати працівника, який отримав дещо нижчий результат, але виявляв ретельність, докладав більше зусиль. З іншого боку, якщо винагороджувати працівника лише «за добрі наміри», без повного врахування реальних результатів його праці – це може бути несправедливим щодо інших працівників, продуктивність праці яких вища.

Зрозуміло, що вирішення цієї проблеми має ситуаційний характер. Менеджери з персоналу повинні пам'ятати, що такі проблеми в практиці управління персоналом виникають досить часто, а їх вирішення потребує комплексного

підходу до побудови дієвої системи управління персоналом і підприємством.

Отже, провідне місце в системі управління персоналом посідає мотивація трудової діяльності працівників. Мотивація персоналу представляє собою сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або персонал у цілому до досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Неоднозначність залежності між мотивацією і результатами праці породжує вагомую управлінську проблему: як оцінювати результати роботи окремого працівника і як його винагороджувати.

Список використаної літератури:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.
2. Ковальчук В.І. Теоретичні аспекти розвитку мотивації педагогічних працівників ПТНЗ / В.І. Ковальчук, С.С. Присяжнюк // Молодий вчений. 2017. – №5 (45). – С. 382–387.
3. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.
4. Червінська Л.П. До питання мотивації персоналу / Л.П. Червінська // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – №1. – С. 108–113.