

МОТИВАЦІЯ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

М. І. Зелена

У сучасних умовах ринкової економіки головним завданням керівників на підприємстві є процес управління в цілому: координація різних функцій, їхнє узгодження; підбір керівників відповідних служб і підрозділів; організація ієрархії управляючої системи в цілому. Вважається, що керівник на підприємстві повинен не наказувати своїм підлеглим, а, навпаки, направляти їхні зусилля, допомагати розкриттю їхніх здібностей. Мотивація персоналу стає одним із найважливіших чинників, що може впливати на розв'язок цілої низки проблем, що постають перед керівництвом. Адже саме мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу тощо. Саме цей факт обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Проблеми, пов'язані з мотивацією персоналу, висвітлені в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених-економістів: Л. Безчасного, Д. Богині, П. Журавльової, Н. Лук'янченко, А. Садекова, О. Крушельницької, С. Вовканича, В. Нестерчука, Л. Полянської, М. Долішнього, Е Лібанової, І. Лукінова та ін.

Однак спроби пристосувати класичні теорії мотивації до сучасності переважно не систематизовані, що утруднює практичне використання методів мотивації. Складність практичної організації системи мотивації персоналу пояснюється також слабкою вивченістю особливостей мотивації персоналу, зайнятого в окремих галузях економіки. Завдання удосконалення системи мотивації персоналу та підвищення задоволеності їх працею вимагає подальшого дослідження.

Основною метою статті є вивчення сутності мотивації персоналу та її особливостей за

сучасних умов, її ролі у підвищенні ефективності діяльності персоналу підприємства.

Для керівництва підприємства персонал є найбільш цінним ресурсом, адже саме персонал може постійно вдосконалюватись. Мотивація персоналу є одним із найважливіших факторів, що впливають на розвиток підприємства в цілому. Високий ступінь умотивованості підлеглих нинішні керівники найбільше цінують серед внутрішніх факторів підвищення конкурентоздатності своєї діяльності.

Проте варто відмітити, що мотивація персоналу на підприємстві у сучасних умовах зазнала істотних змін: вагомого значення набули соціально-економічні й соціально-психологічні методи управління персоналом на відміну від адміністративних; управління тепер спрямоване на здійснення співробітництва персоналу та адміністрації для досягнення намічених цілей.

У загальному розумінні, мотивація людини до діяльності – це сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають людину до активної діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Зв'язок між окремими силами та діями людини опосередковано дуже складною системою взаємодій, у результаті чого люди можуть по-різному реагувати на однаковий вплив однакових сил. Поведінка людини та її вчинки, у свою чергу, також можуть вплинути на її реакцію, в результаті чого може змінюватися як ступінь впливу, так і спрямованість поведінки, що спричинена цим впливом.

Варто відмітити відмінність понять «мотивація праці» і «мотивація трудової діяльнос-

ті», останнє має ширший зміст. Праця – це цілеспрямована діяльність людини з видозміни і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Процес праці містить три моменти: власне працю, предмети праці й засоби праці. Але трудова діяльність не обмежується тільки процесом праці. Діяльність – це специфічна форма ставлення до навколишнього світу, змістом якої є його доцільна зміна і перетворення в інтересах людей, зміна, яка включає мету, засоби, результат і сам процес [1, с. 111–112].

Сучасні теорії мотивації, що базуються на результатах психологічних досліджень, доводять, що справжні причини, що націлюють людину віддавати роботі свої сили, надзвичайно складні. На думку деяких учених, поведінка людини пояснюється її потребами. На думку інших, поведінка людини є також і функцією її сприйняття і очікувань. Систематичне вивчення мотивації з психологічного погляду не дає змоги виявити, що саме пробуджує людину до праці. В сучасних наукових дослідженнях виокремлюють [2, с. 69–70]:

- змістові теорії мотивації – основна увага зосереджена на аналізі факторів, які лежать в основі мотивації, а не на процесі мотивації (теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга, теорія придбаних потреб Д. Мак-Клелланда та ін.);

- процесійні теорії мотивації – усе зводять до процесу мотивації, опису та передбачення результатів мотиваційного процесу, але не висвітлюють зміст мотивів (теорія очікування, теорія справедливості, модель вибору ризику, теорія Х та Y Дугласа Мак-Грегора).

Різні теорії мотивації не суперечать одна одній, а взаємодоповнюються, відображаючи багатогранність і нестандартність процесу мотивації та визначають необхідність комплексного підходу до вирішення цієї складної проблеми.

Відсутність чіткого розмежування внутрішньої і зовнішньої мотивації не знижує, а, навпаки, підвищує значення їх аналізу. Якщо мотивацію розглядати як процес впливу на поведінку людини факторів-мотиваторів, то тео-

ретично її можна розподілити на шість стадій, що настають одна за одною, а саме [3, с. 19]:

I стадія – потреба виявляється як відчуття людиною нестачі чогось. Ця нестача дається взнаки, їх необхідно задовольнити.

II стадія – наявність потреби вимагає від людини певної реакції. Люди по-різному можуть домагатись усунення потреби: задовольнити, притлумити, не помічати. Але в більшості випадків виникає необхідність щось зробити, здійснити, вжити певних заходів.

III стадія – людина визначає, що їй необхідно конкретно отримати та зробити для задоволення потреб.

IV стадія – на цій стадії людина докладає зусиль для того, щоб досягти поставлених цілей.

V стадія – доклавши певних зусиль, людина отримує те, що має задовольнити потребу або те, що вона може обміняти на бажаний об'єкт. На цій стадії з'ясовується, наскільки здійснення людиною збігається з очікуваним результатом. Залежно від цього відбувається послаблення, збереження або посилення мотивації.

VI стадія – залежно від рівня задоволення потреби, величина винагороди і її адекватності зробленим зусиллям людина припиняє діяльність до виникнення нової потреби або продовжує пошуки заходів для задоволення потреби наявної.

Мотивація працівників має здійснюватись комплексно та системно. Мотивацію персоналу слід розглядати не просто як окрему функцію управління, а як складову, як підсистему корпоративної культури підприємства. Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна. Буває так, що людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників-мотиваторів дуже зацікавлена у досягненні високих кінцевих результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж людина, яка значно менше вмотивована до ефективної праці.

Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, наприклад, кваліфікація працівника, його професій-

ні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо. Неоднозначність даного взаємозв'язку породжує вагому проблему для керівництва: як оцінювати результати роботи окремого працівника і як його винагороджувати? Якщо рівень винагороди зв'язувати тільки з результатами праці, то це буде демотивувати працівника, що отримав дещо нижчий результат, але виявляв ретельність, доклав більше зусиль. З іншого боку, якщо винагороджувати працівника тільки «за добрі наміри», без повного врахування реальних результатів його праці, то це може бути несправедливим по відношенню інших працівників, продуктивність праці яких вища [4, с. 340].

Однак під час розроблення системи мотивації найбільш поширеною помилкою є її розроблення на тривалий термін. У цьому випадку з часом вона перетворюється на систему заохочень, яка передбачає винагороду за вже досягнуті результати, водночас як система мотивації покликана мотивувати персонал до досягнення цілей, визначених завдань, подолання труднощів. Тому необхідно періодично переглядати системи мотивації. У процесі розроблення нової програми необхідно враховувати недоліки, помилки, зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, визначати нові цілі та завдання.

На підставі вивчення теоретичних основ і сучасних тенденцій мотивації праці слід відзначити той факт, що які б не були геніальні ідеї, новітні технології, сприятливі зовнішньоекономічні умови, якщо на підприємстві не сформована мотивація персоналу, високоефективної роботи домогтися майже неможливо. Стабільний економічний розвиток підприємства значною мірою залежить від зацікавленості персоналу в ефективній діяль-

ності, коли людина є найважливішим елементом виробничого процесу і тією основою, за якої можливе досягнення ринкового успіху. Таким чином, чим краще узгоджена система мотивації персоналу, тим активніше працівники досягатимуть результатів, направлених на реалізацію потреб підприємства. На сьогодні очевидно, що потрібні нові механізми і інструменти, які б створили могутні стимули для продуктивної, якісної праці і максимальної реалізації потенційних здібностей людини. Тому подальша робота в даному напрямі дасть змогу пов'язати очікування та поведінку персоналу з ефективною роботою підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Плужніков В. О. Вплив мотивації праці на підвищення ефективності виробництва / В. О. Плужніков // Економіка АПК. – № 4. – 2008. – С. 110–118.
2. Гончаров В. Н. Роль мотивації в системі управління персоналом / В. Н. Гончаров, А. В. Черкасов // Економіка. – № 4 (88). – 2008. – С. 68–71.
3. Бондаренко С. С. Внесення змін до мотивації персоналу як головна умова застосування концепції постійного вдосконалення на українських підприємствах / С. С. Бондаренко // Гуманізація соціального управління : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 29 квіт. 2008 р. – Х. : ФОП Александрова К. М., 2008. – С. 18–22.
4. Корчун М. О. Регулювання зайнятості та мотивації праці в умовах ринкової економіки / М. О. Корчун // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины : сб. науч. тр. : в 3 т. – Т. 1 : НАН Украины ; Ин-т экон. пром-сти. – Донецк, 2007. – С. 339–344.