

МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті досліджено мотивацію в якості головного фактора зростання ефективності роботи працівників на підприємстві. Проаналізовані основні визначення мотивації. Подане власне трактування сутності поняття «мотивація персоналу» підприємства. Проілюстровано мотиваційний процес персоналу на підприємстві. Побудована схема системи мотивації працівників на підприємстві. Доведено, що економічно-соціальна сутність мотивації персоналу полягає у задоволенні потреб персоналу, як матеріальних, так і нематеріальних, що своєю чергою сприяє досягненню цілей розвитку підприємства, посиленню конкурентних позицій на ринку і отримання більшого прибутку.

Ключові слова: мотивація праці, персонал, матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання, критерії ефективності мотивації.

Sikun Olena

National Transport University

MOTIVATION AS A FACTOR OF IMPROVING EFFICIENCY OF LABOR PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

Summary. The article investigates motivation as the main factor of growth of work efficiency of employees at the enterprise. The main determinations of motivation are analyzed. Self-interpretation of the essence of the concept of "motivation of the personnel" of the enterprise. The motivation process of the personnel at the enterprise is illustrated. The scheme of the system of motivation of workers at the enterprise is constructed. It is proved that the economic and social essence of motivation of personnel is to meet the needs of the personnel, both material and intangible, which in turn helps to achieve the goals of enterprise development, strengthening of competitive positions in the market and getting more profit.

Keywords: motivation of labor, personnel, material stimulation, non-material stimulation, criteria of effectiveness of motivation.

Постановка проблеми. У ринкових умовах господарювання задля забезпечення успіху в конкурентній боротьбі підприємства України повинні швидко адаптуватись до зміни факторів зовнішнього оточення, а також докласти чимало зусиль на удосконалення пропонуваної ринку продукції з метою якнайкращого задоволення потреб клієнтів. Досягнути дану мету можна за допомогою людського фактора, що є найголовнішим у забезпеченні підприємством успішності в процесі ведення конкурентної боротьби. Водночас, змога людського капіталу забезпечувати суб'єкту господарювання отримання передбачуваної від нього результативності, потребує використання методів мотивації персоналу. Варто зазначити, сучасний динамічний розвиток зовнішнього оточення визначив найголовніші фактори досягнення суб'єктами господарювання конкурентних переваг – це забезпечення ініціативної і злагодженої праці персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням мотивації праці персоналу присвячували свої праці такі провідні науковці, як Алексеева Н.Ф., Бондаревська К.В., Товмашенко Т.О., Владимірова Л.П., Зеленько Г.І., Колот А.М., Ромашов О.В., Юрчишин В.В. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Станом на сьогодні актуальним є дослідження мотивації в якості головного фактора зростання ефективності роботи працівників на підприємстві, що зумовило вибір теми даної статті.

Формулювання цілей статті. Мета статті – дослідити мотивацію в якості головного фактора зростання ефективності роботи працівників на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Діяльність людини породжує створення матеріально-духовних благ, які здатні задовольнити суспільно-особисті потреби. Через це в процесі забезпечення ефективної системи менеджменту персоналу необхідно збагнути значення його мотивації.

У випадку, коли мотивацію вважають своєрідним процесом впливу на дії працівника мотиваційних чинників, то її варто поділити на такі послідовні етапи:

Перший етап пов'язаний із появою потреб. Потреба виражається в якості сприймання людиною браку чого-небудь. Даний брак «потребує» повного задоволення.

Другий етап полягає у пошуку методів задоволення потреби. Існування потреби потребує від людини певного реагування. Люди всіляко можуть усувати потреби: як задовольняти їх, так і їх не помічати. Проте, в чималій кількості випадків появляється потреба що-небудь зробити, виконати, а також застосувати певні заходи.

Третій етап пов'язаний із визначенням мети та напрямків діяльності. Людина з'ясовує, що їй необхідно реально одержати і що саме здійснити задля задоволення будь-якої потреби.

Четвертий етап полягає у здійсненні конкретної діяльності. На даному етапі людина мусить докласти чимало зусиль для досягнення поставленої мети.

П'ятий етап пов'язаний із одержанням винагороди за виконану діяльність. Доклавши чимало зусиль, людина одержує те, що повинне задовольняти потребу. На даному етапі визначається, якою мірою здійснені дії людини збігаються з передбачуваними результатами. В залежності від цього послаблюється, зберігається або посилюється мотивація.

Шостий етап полягає у задоволенні потреб. В залежності від ступеня задоволення потреби, обсягу винагороди та її адекватності зробленим зусиллям, працівник перестає виконувати свою діяльність до появи нових потреб чи продовжує розшукувати заходи з метою задоволення наявних потреб [6, с. 13].

До структурних елементів процесу мотивації можна віднести суб'єкти та об'єкти мотивації. Об'єктом мотивації виступає персонал підприємств, який формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) та зовнішніх (демографічні процеси, юридичні й моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) факторів. Вплив останніх конкретизується в таких параметрах макроекономічного характеру: кількість економічно активного населення, загальноосвітній рівень, пропонування робочої сили, рівень зайнятості, потенційні резерви робочої сили [3, с. 74]. Людські ресурси є основою будь-якого суб'єкта господарювання. Працівники підприємства створюють його продукт, формують культуру підприємства, а також його внутрішній клімат. Тому, у центрі уваги повинні знаходитись працівники підприємства, а ефективність їх роботи буде визначатися рівнем мотивації роботи персоналу та діючими засобами стимулювання.

Дослідження економічних літературних джерел дало змогу дійти висновку, що існує чимало трактувань сутності поняття «мотиваційний процес». Доволі розповсюдженим є трактування, згідно з яким мотиваційний процес виступає в якості процесу впливу на дії працівника мотиваційних чинників, який складається з шести послідовних етапів, що пов'язані між собою [6, с. 13].

З вищезазначеного, мотиваційний процес виступає в якості процесу, який складається з шести послідовних етапів, які підштовхують людину до ефективної діяльності, спрямованої на задоволення потреб. Саме потреби ініціюють мотиваційний процес. Проте, й потребам притаманне різне походження, взаємодія між собою, здатність посилювати свій вплив, а також перешкоджати одна одній. В літературі існує безліч визначень поняття «потреба». Е. Уткін визначає потреби як бажання і прагнення до певного результату, тобто це те, що знаходиться всередині людини. Потреби являють собою щось загальне для різних людей, але в той же час вони мають індивідуальний прояв у кожного [12, с. 15]. Л. Владімірова вважає потреби необхідною умовою існування людини [4, с. 254].

О. Ромашов розглядає потреби як прагнення до збереження рівноваги з навколишнім середовищем [10, с. 116].

Мотивація праці покликана для того, щоб підштовхнути людину краще здійснювати свою роботу з докладанням більших зусиль та відповідальніше відноситися до власних обов'язків.

Через це, на сьогоднішній день найважливіші завдання будь-якого підприємства полягають у створенні ефективності системи мотивації роботи персоналу, а також у забезпеченні передумов для його інтересу в результатах функціонування суб'єкта господарювання [5].

Для ефективної мотивації доцільно використовувати модель процесу мотивації: потреба – ціль – дії і вплив досвіду і очікувань. Слід зазначити, що вченими-економістами трактується неоднозначно теоретичні підходи стосовно визначення поняття «мотивація», а саме Мочерний С.В. та Кибанова А.Я. [9; 10], визначають мотивацію як систему (системний компонент), в основі якої активізація людського фактора, свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на зовнішніх та внутрішніх факторах (стимулах, мотивах), та свідоме, цілеспрямоване спонукання робітників до праці шляхом стабільного впливу на їх потреби, інтереси і цілі. Суть мотивації в якості системного елементу передбачає не тільки спрямованість роботи персоналу, але й розкриття всього комплексу трудової поведінки персоналу підприємства.

Біленький Є., Шапар В., Оліфірн В. визначають мотивацію як процес управлінської діяльності, спрямованої на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства та розглядають її як функцію управління; як процес спонукання себе та інших до дії для досягнення особистих цілей та цілей організації [1, с. 266].

Багатогранність визначення поняття «мотивація» за декількома аспектами виділяє О. Крушельницька та Е. Комарова. Зокрема, вчені систематизують дане поняття і виділяють дихотомію «система-процес» [7, с. 117]. З однієї сторони, мотивація виступає своєрідною системою (створення системи мотивації одного чи кількох працівників), а з іншої – в якості процесу (здійснення довготривалого впливу на роботу працівників для забезпечення змін відповідно до визначених параметрів. На нашу думку, таке визначення є доволі вдалим і потребує застосування на практиці українськими підприємствами під час мотивації персоналу.

Мотивація – це історично закономірне соціальне, економічне, моральне та психологічне явище, для якого характерним є сукупність економічно-організаційних та соціально-психологічних передумов, які підштовхують працівника до ефективної діяльності [13, с. 14].

Беручи до уваги вище зазначене, можна дійти висновку, що мотивація виступає своєрідним комплексом внутрішніх та зовнішніх факторів, які підштовхують працівника до ефективної діяльності з метою досягнення поставленої мети підприємства. У випадку, коли працівник є мотивованим, то він одночасно є зацікавленим, а відтак, створене становище за яким він, в процесі досягнення загальної мети підприємства, забезпечує задоволення особистих потреб. Через це, мотивація виступає своєрідним явищем, комплексом та процесом, що залежить від специфіки дослідження, див. рис. 1.

Отже, як помітно з рис. 1 загалом термін мотивація визначається в трьох значеннях, а саме як процес, як явище та як система. Всі ці значення підходять для мотивації персоналу.

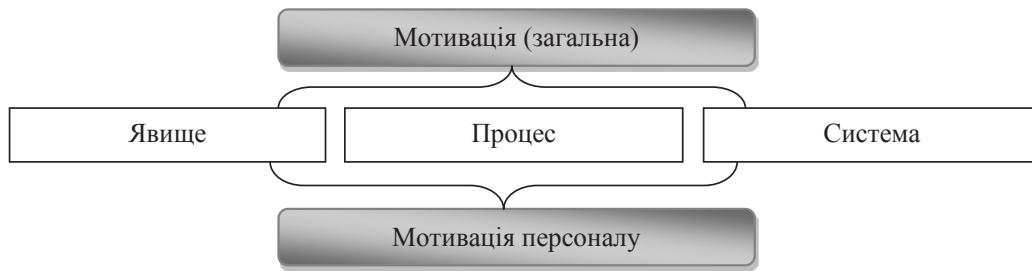


Рис. 1. Змістове наповнення поняття «мотивація персоналу» підприємств

Джерело: власна розробка автора

На мою думку, мотивація як явище виражається у діях та вчинках керівництва підприємства щодо спонукання персоналу для більш якісної роботи. Мотивація як процес виражається у тому, що саме робить керівництво для заохочення працівників, а мотивація як система виражається у тому, що цей процес складається з набору важелів та інструментів впливу на працівників і відбувається систематично для підтримки їх ентузіазму до якісного виконання своїх службових обов'язків.

Отже, дана схема показує взаємозв'язок складових мотиваційного процесу персоналу, а саме потреб, інтересів, мотивів та цілей. Слід зазначити, що всі ці елементи взаємодіють один з одним. За допомогою поетапної реалізації кожного компонента відбувається перехід до наступної і в результаті відбувається діяльність персоналу, що переходить в результат. Відповідно, працівник задоволений результатом, або ні. На схемі результати переходять в задоволення потреби, що означає безперервність процесу мотивації. За умови, що працівник задоволений мотиваційною системою мотивації є ефективною і, відповідно, працівник працює з необхідною самовіддачею. Якщо ні, то знов відбувається мотиваційний процес, аж до того моменту, коли працівник не буде повністю задоволений.

Стійкість слід розглядати в комплексі з такими характеристиками мотивації як сила, усвідомленість, дівість, орієнтація на процес тощо. У зв'язку з цим, кожна людина в певний період часу характеризується системою потреб, мотивів, інтересів, цінностей, тобто певним мотиваційним станом [2, с. 216].

Найважливішими суб'єктами системи мотивації виступають керівники усіх рівнів управління підприємством, які стимулюють підлеглих їм працівників до ефективної роботи. Водночас керівник в якості суб'єкта системи мотивації може бути і її об'єктом для керівника вищого управлінського рівня. На успішність суб'єктів господарювання передусім впливають його керівники, які володіють творчим типом мислення, здатністю ризикувати та впливати на працівників.

Забезпечення постійного регулювання та координації роботи керівників окремих відділів чи служб стосовно досягнення загальної мети буде мати доволі високий рівень ефективності у випадку, коли вони будуть взаємозалежними, а також коли успішність одного буде сприяти вдалій роботі усіх інших.

Характерними особливостями теперішніх керівників є спрямованість на підлеглих, стимулювання персоналу до близьких та довірливих взаємовідносин. Визначними є і характерні ознаки формування керівниками сприятливого клімату, особисті характеристики підлеглих працівників, адже визначивши характер поведінки окремого працівника, можна спрогнозувати його поведінку в потрібному для колективу напрямі.

Неефективне використання та розвиток трудових ресурсів пов'язаний, передусім, з відсутністю мотивованості працівників, що в результаті, зумовлює незадоволеність роботою, втратою зацікавленості до її змісту, а також появу інноваційно-трудова апатії.

Створення ефективної системи мотивації працівників потребує докорінного перегляду іс-

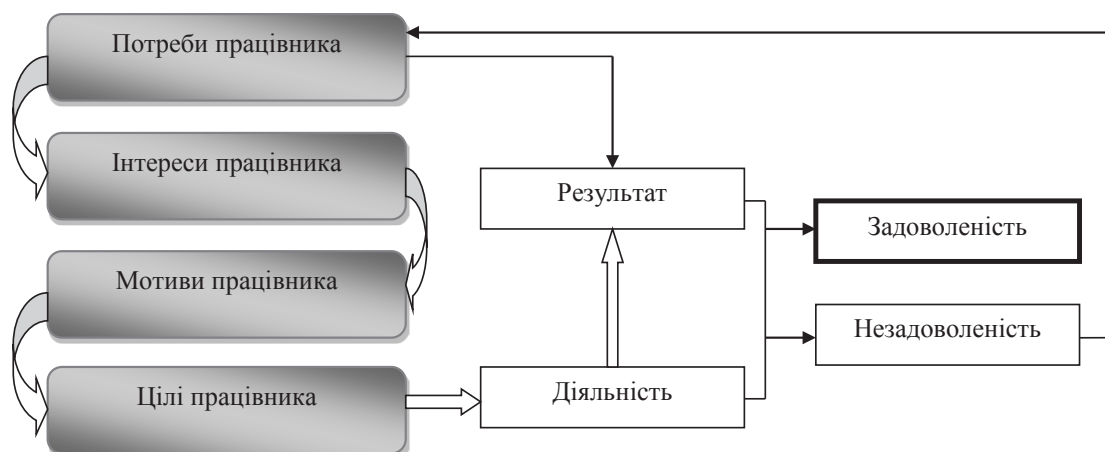


Рис. 2. Мотиваційний процес персоналу підприємства

Джерело: власна розробка автора

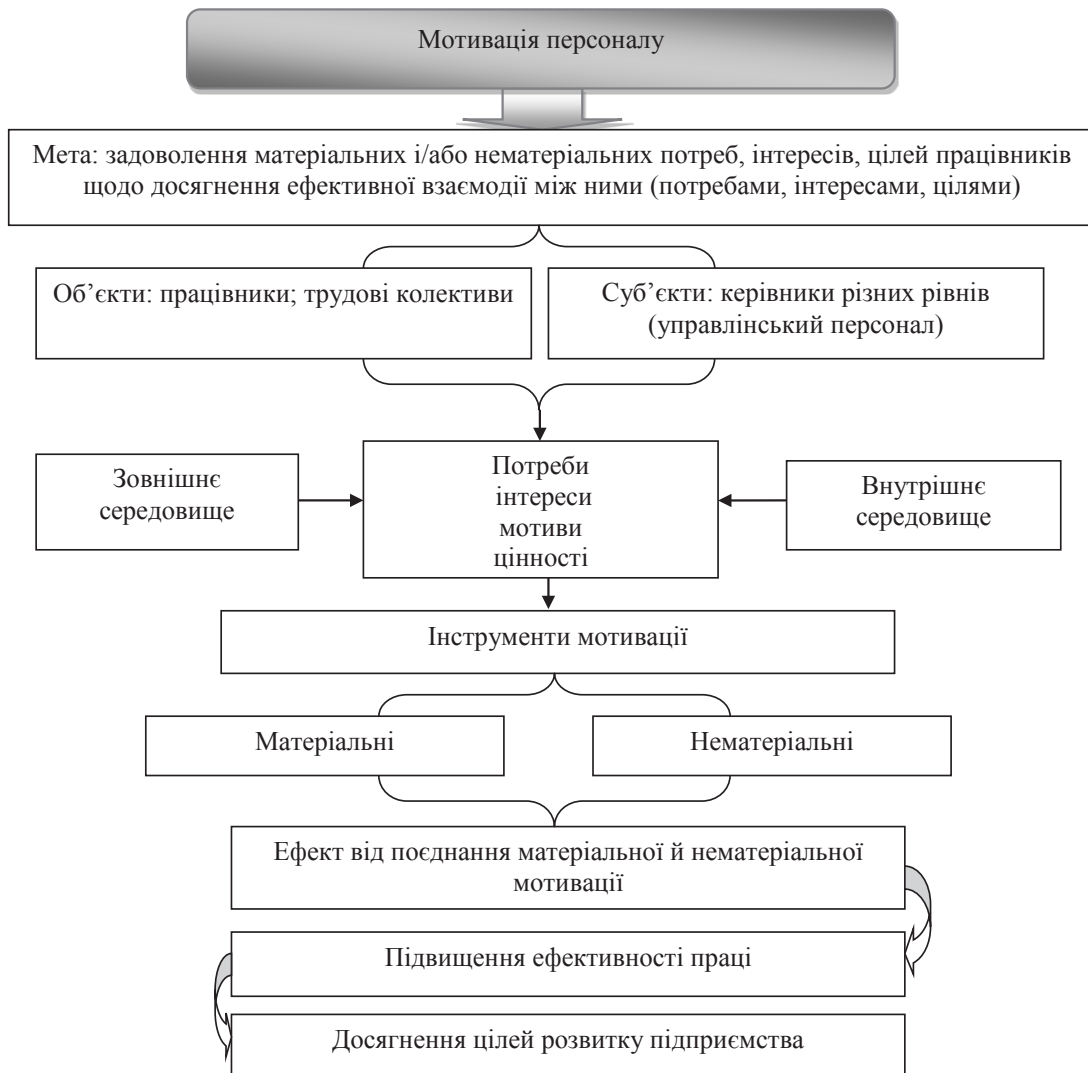


Рис. 3. Система мотивації персоналу підприємств

Джерело: систематизовано за [9]

нуючих на підприємстві взаємовідносин між працівниками та роботодавцями. Як доречно стверджував А. Моріта, «...ніяка теорія, програма або державна політика не зможуть зробити підприємство успішним, це можуть зробити тільки люди» [8, с. 93].

Отже, структура системи мотивації включає в себе мету та елементи мотивації (суб'єкти та об'єкти; потреби, інтереси, мотиви, цінності; інструменти мотивації (матеріальні, нематеріальні)), вплив зовнішнього і внутрішнього середовища (рис. 3).

Отже, у даній схемі мета мотивації працівників на підприємстві полягає у задоволенні як матеріальних, так і нематеріальних потреб, зацікавлені, визначених цілей діяльності персоналу стосовно досягнення ефективних взаємозв'язків між ними (потребами, інтересами, цілями). Об'єктами мотивації персоналу є працівники та трудові колективи, а суб'єктами – керівники різних ланок. В сукупності на суб'єктів та об'єктів мотивації персоналу впливає внутрішнє та зовнішнє середовище, що формує потреби, цінності, мотиви та інте-

реси. Для забезпечення ефективної мотивації керівництво використовує матеріальні та нематеріальні інструменти мотивації персоналу, в результаті чого відбувається ефект від їх поєднання та підвищується ефективність праці, а також досягаються цілі розвитку підприємства.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Отже, економічно-соціальна сутність мотивації персоналу полягає у задоволенні потреб персоналу, як матеріальних, так і нематеріальних, що в свою чергу сприяє досягненню цілей розвитку підприємства, посиленню конкурентних позицій на ринку і отримання більшого прибутку. Найважливішими суб'єктами системи мотивації виступають керівники усіх рівнів управління підприємством, які стимулюють підлеглих їм працівників до ефективної роботи. Забезпечення регулярного регулювання та координації роботи керівниками окремих відділів чи служб стосовно досягнення загальної мети буде мати доволі високий рівень ефективності у випадку, коли вони будуть взаємозалежними, а також коли успішність одного буде сприяти вдалій роботі усіх інших.

Список літератури:

1. Аберкромби Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. Тернер; под ред. С. Ерофеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 2004. – 620 с.
2. Алексеева Н.Ф. Удосконалення мотивації трудової діяльності працівників машинобудівних підприємств / Н.Ф. Алексеева, І.С. Приходько // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – 2012. – Вип. 3(74). – С. 174-178.
3. Бондаревська К.В., Товмашенко Т.О. Стимулювання персоналу: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії // Молодий вчений. – 2015. – № 3(18). – С. 26-31.
4. Владимірова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие / Владимірова Л.П. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «Дашков и К», 2002. – 300 с.
5. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. – 2012. – Т. 133. – С. 65-71.
6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник / Колот А.М. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
7. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего»: учеб. пособие / Е.И. Комаров. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 251 с.
8. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев, Новосибирский полиграфкомбинат. – 2002. – 264 с.
9. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія : в 3 т. / С.В. Мочерний [та ін.]. – Київ-Тернопіль: Академія, 2000. – Т. 1. – 864 с.
10. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие / Ромашов О.В. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
11. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.
12. Уткин Е.А. Мотивационный менеджмент / Уткин Е.А. – М.: Ассоц. авторов и изд. «ТАНДЕМ»; Изд-во ЕКМОС, 1999. – 256 с.
13. Юрчишин В.В. Деякі соціальні та психологічні проблеми сільського господарства / В.В. Юрчишин // Економіка АПК. – 2005. – № 3. – С. 13-20.