

## ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Анотація:* у статті розглядаються питання мотивації та ефективного стимулювання роботи працівників у сучасних умовах.

*Ключові слова:* мотивація, стимулювання, трудова діяльність

**Постановка проблеми.** Сьогодні ефективне управління персоналом є першою з основних завдань для будь-якої компанії. Співробітники організації, їх знання, навички, а також досвід, практично найголовніше джерело підвищення ефективності, а відповідно, зниження витрат організації. Мотивація персоналу являє собою систему оплати праці на основі компетентності співробітників, якості та своєчасності виконання ними завдань, все перераховане являє собою необхідність для розвитку організації в умовах високої конкуренції.

Система мотивації та стимулювання персоналу повинна бути певним чином організованою, повинні дотримуватися всі необхідні принципи. Є таке поняття, як механізм оптимального стимулювання праці, від якого в будь-якому випадку краще не відхилятися в момент, коли виникає питання мотивації персоналу. Такий механізм повинен бути справедливим, а це повинні підтверджувати самі співробітники, тому як створюється він саме для них.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Термін «мотивація» використовується у всіх галузях психології, менеджменту, соціології, які досліджують причини і механізми цілеспрямованої поведінки людини. Він більш повно розкриває себе в міждисциплінарній галузі, на стику різних галузей знань. Тому проблемам ефективної мотивації людської діяльності присвячено праці багатьох вчених, таких як, Л.Є. Басовський, І.М. Герчикова, Н.В. Дикань, Н.І. Кабушкін, І.О. Кулініч, В.І. Хомяков, А.В. Шегда та ін.

Разом з тим проблеми мотивації та стимулювання сучасних працівників у нових економічних умовах недостатньо досліджені у роботах даних авторів. Недостатня розробка даної проблеми зумовила вибір теми даної роботи.

**Мета статті.** Основною метою роботи є дослідження основних теоретичних положень мотивації та стимулювання працівників у сучасних організаціях.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасні словники з психології визначають мотивацію як «спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість». Поняття «мотивація» не можна пов'язувати тільки з психологією, хоча воно саме з неї, перш за все, пов'язано.

Відносно до менеджменту «мотивація» визначається як «процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації» [1].

Мотивацію можна вважати одним з методів управління, складовою частиною процесу управління, спрямованих на досягнення конкретної мети менеджменту - змусити людей ефективно трудитися.

Мотиви праці формуються, якщо:

- у розпорядженні суспільства (або суб'єкта управління) є необхідний набір благ, відповідний соціально обумовленим потребам людини;
- для отримання цих благ необхідні особисті трудові зусилля працівника;
- трудова діяльність дозволяє працівнику одержати ці блага з меншими матеріальними і моральними витратами, ніж будь-які інші види діяльності.

Мотивація праці - найважливіший фактор результативності роботи, і в цій якості вона складає основу трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність. Трудовий потенціал складається з психофізіологічного потенціалу (здібностей і схильностей людини, її здоров'я, працездатності, витривалості, типу нервової системи) і особистісного (мотиваційного) потенціалу. Мотиваційний потенціал відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здібності і в якій мірі працівник буде розвивати і використовувати в процесі трудової діяльності.

Стимулювання праці - це, перш за все, зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Разом з тим воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що дозволяє працівнику реалізувати себе як особистість і працівник одночасно. Воно виконує економічну, соціальну, моральну функції [3].

Економічна функція стимулювання праці сприяє підвищенню ефективності виробництва, яке виражається в підвищенні продуктивності праці та якості продукції.

Моральна функція полягає у тому, що стимули до праці формують активну життєву позицію, високоморальний суспільний клімат в суспільстві. При цьому важливо забезпечити правильну й обґрунтовану систему стимулів з урахуванням традиції і історичного досвіду.

Соціальна функція забезпечується формуванням соціальної структури суспільства через різний рівень доходів, який залежить від впливу стимулів на різних людей. Крім того, формування потреб, а в підсумку і розвиток особистості також зумовлюються організацією і стимулюванням праці в суспільстві.

У свою чергу, стимули можуть бути матеріальними і нематеріальними.

Стимулювання праці - досить складна процедура. Існують певні вимоги до її організації: комплексність, диференційованість, гнучкість і оперативність.

Комплексність включає єдність моральних і матеріальних, колективних та індивідуальних стимулів, значення яких залежить від системи підходів до управління персоналом, досвіду і традицій підприємства. Комплексність припускає також наявність антистимулів.

Диференційованість означає індивідуальний підхід до стимулювання різних прошарків і груп працівників. Відомо, що підходи до стимулювання забезпечених і малозабезпечених працівників повинні істотно відрізнятися. Різними повинні бути підходи до кадрових і молодих працівників.

Гнучкість і оперативність виявляються в постійному перегляді стимулів у залежності від змін, що відбуваються в суспільстві і колективі.

Найбільш стійка система мотивації, заснована на особистих, колективних та суспільних інтересах працівників підприємства. Потрібно враховувати не тільки колективні (престиж підприємства, зростання конкурентоспроможності, вирішення соціальних, працевхоронних та екологічних проблем) і особисті (зростання доходів працівників, повагу в колективі, можливість росту кар'єри), а й суспільні інтереси (виробництво якісних, ефективних і доступних за ціною товарів) [2]. Дійсність урахування кожного з інтересів легко визначити звичайними економічними показниками, що характеризують трудовий внесок працівника і колективу. Наприклад, дотримання громадських інтересів виражається у збільшенні випуску недорогих і якісних товарів, зростанні прибутку, а значить, у збільшенні податкових надходжень, створення нових робочих місць. Таким чином можна «виміряти» і інтереси окремого колективу (зростання продуктивності праці, економія матеріалів, сировини, енергоресурсів). Ступінь особистої зацікавленості працівника виражається в якості й обсязі праці, ініціативи, в тому, наскільки він прагне оволодіти декількома професіями, сучасними технологічними навичками, комп'ютером.

Проблема полягає у взаємозв'язку цих інтересів в рамках мотиваційно-поведінкової системи, стрижень якої - оптимальна модель оплати праці.

Ринкова економіка через механізм конкуренції гармонізує мотиви «для себе» і «для інших». Чим більше розрив між тим, що працівник віддає суспільству, і тим, що він одержує взамін, тим менше для нього мають значення такі мотиви, як обов'язок перед людьми, суспільством в цілому, бажання приносити людям користь.

**Висновки.** Економічна ефективність будь-якого виду людської діяльності багато в чому визначається цілями, які переслідуються, в їх основі - потреби, інтереси, стимули суб'єктів праці. Методологія їх утворення та функціонування глибоко і всебічно досліджена. Однак з подібної мотиваційної

схеми, як правило, випадає оптимальний економічний результат (при отриманні якого вони і реалізуються), що нелогічно.

У період економічного спаду поведінка багатьох підприємств і організацій визначає мотивація з негативним зворотним зв'язком (через зниження виробничих результатів не тільки знижуються можливості задоволення потреб, а й постійно скорочується їх обсяг). Тому власники і менеджери підприємств, щоб не опинитися розчавленими кризою, змушені переглянути систему мотивації на основі встановлення динамічних позитивних зворотних зв'язків.

Таким чином поступають і в розвинених ринкових економіках. Відмінність в тому, що сьогодні економічні стимули мають найбільшу цінність для вітчизняних працівників, так як їх поведінка багато в чому залежить від задоволення первинних потреб, тоді як у західних країнах на перший план виходять потреби іншого рівня (повага колег, просування по службі, самоповага).

Організація заробітної плати в системі управління персоналом покликана забезпечувати мотивацію трудової поведінки працівників, зацікавлювати їх трудитися на даному підприємстві, використовувати особистісний потенціал для поліпшення своїх і колективних показників роботи.

### **Література.**

1. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента : учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – М. : Новое знание, 2007. – 335 с.
2. Кулініч І.О. Психологія управління : підручник / І.О. Кулініч. – К.: Знання, 2011. – 415 с.
3. Шегда А.В. Менеджмент : учебник / А.В. Шегда. – К. : Знання, 2006. – 645 с.

*Аннотація: в статті розглядаються питання мотивації та ефективного стимулювання праці працівників в сучасних умовах.*

*Ключевые слова: мотивація, стимулювання, трудова діяльність*

**Summary:** *The questions of motivation and effective stimulation of workers in the modern world.*

*The motive of labor is formed, if in possession of the subject of management is necessary for him a set of values that meets the needs of the socially conditioned human to obtain these values are needed labor force worker; work activity allows a worker to get these values with less material and moral cost than other activities.*

*Motivation and encouragement as methods of management of work are opposite directions: the first is aimed at changing the status quo, the second - to strengthen it, but they complement each other. Incentives should respond to the needs, interests and abilities of the employee. Motivation - a process of conscious choice by a person of a particular type of behavior, which is determined by a complex influence of external (stimuli) and internal (motivation) factors.*

*The system of motives and incentives should be based on a legal basis. The employee needs to know what the requirements are put in front of him, what will be the reward, and what sanctions will be applied in the event of failure to comply. Stimulation of labor is effective only when the authorities are able to achieve and maintain the level of work for which paid. The purpose of incentives - not generally encourage people to work, and the interest it work better, more productive.*

*Work motivation is formed before the start of the professional work, through the development of human values and norms of morality and work ethic, as well as through private participation in the labor force in the family and at school. At this time, the foundations of attitude toward work as a value, and the value system of the forms of labor, developing labor qualities: hard work, responsibility, discipline, initiative. For the formation of labor motivation is very important character development of labor standards and values that define the future of its way of life.*

**Keywords:** *motivation, encouragement, work*

УДК 631.16

Якубенко Юлія Леонідівна  
Дніпропетровський державний аграрний університет

## **РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Анотація.** *В статті розглянуто теоретичне та практичне визначення конкурентоздатності сільськогосподарських підприємств. Розраховано рівень конкурентоздатності сільськогосподарських підприємств згідно методу ефективної конкуренції. Виявлено ефективні і неефективні чинники формування конкурентоздатності підприємства.*

**Ключові слова:** *оцінка конкурентоздатності підприємства, рівень конкурентоздатності сільськогосподарського підприємства, метод визначення конкурентоздатності підприємства.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Конкурентоздатність