

МОТИВАЦІЙНЕ СТИМУЛЮВАННЯ КАДРІВ ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ

Івченко А., група 41ФБ

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

Постановка завдання. На будь-якому підприємстві та у підприємстві в цілому успіх значною мірою залежить від складу кадрів, їх мотиваційних стимулів. Адже кадри вирішують все. Ефективність управління персоналом залежить від принципів та методів процесу управління. Для того щоби всі поставлені перед підприємством завдання було досягнуто, необхідно, щоби кожний робітник докладав максимум зусиль, незважаючи на особисті проблеми.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблеми мотивації трудової діяльності привертала увагу багатьох науковців впродовж багатьох десятиліть. Так, теорію ієрархії потреб розробив і обґрунтував А. Маслоу; теорію двох факторів – Фредерік Герцберг; теорія набутих потреб – Девід Макклелланд; теорію мотивації – Клейтон Альдерфер; теорію постановки цілей – Едвін Лок; теорію очікувань – Віктор Врум; теорію справедливості - Стейсі Адамс; теорія Портера-Лоулера; теорію партисипативного управління – Ренсіс Лайкерг.

Формулювання цілей статті – дослідження засобів мотивації робітників до високопродуктивної праці.

Виклад основного матеріалу Процес спонукування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації називається мотивацією. Мотивацію можна умовно поділити на матеріальну (традиційну) та нематеріальну (нетрадиційну). Мотиваційні засоби, які активізують, спрямовують та підтримують самостійну поведінку працівника, підвищують його віддачу значно вище того рівня, який би був досягнутий за допомогою вимог, тиску.

Мотивація є складовою людських стосунків, способом їх взаємодії. Ступінь цих стосунків у бізнесі залежить від якісної характеристики кадрів, культури і філософії підприємства, стилю управління, характеру організації господарської діяльності, системи стимулювання та умов праці.

Щоби посилити мотивацію підприємницької діяльності, забезпечити її активність, необхідно поставити цілі, які б дозволяли отримати результат (ефект). З мотивацією тісно пов'язане таке поняття, як моральний дух, який характеризує ступінь ставлення людини до своїх колег, керівника, підприємства в цілому. Те, як працівник відчуває себе на робочому місці, впливає на його моральний стан. До факторів-мотиваторів відносять:

- **Справедливість.** Моральний клімат у колективі визначає авторитет людини за правдивими оцінками, виносить справедливі рішення у процесі обговорення питань управлінського, кадрового, організаційно-технологічного характеру, створення дружньої атмосфери, дає стимул для просування по службі на основі досягнених заслуг, оцінених об'єктивно.

- **Визначеність.** Цілі підприємства, структурних підрозділів, кожного робітника чітко сформовані у рамках загально фірмового планування та індивідуальних планів.

- **Визначення заслуг.** Працівники впевнені, що керівництво належно оцінює їх вклад у роботу фірми.

- **Зворотний зв'язок.** Трудовий персонал впевнений, що керівнику небайдужі їх проблеми, бажання, існуючі поточні проблеми.

- **Залученість.** Працівники знають, що вони вносять свій конкретний вклад у досягнення загальних цілей підприємства.

- Якщо виявляється дисбаланс та несправедливість, тобто людина вважає, що її колега отримав за таку саму роботу більшу винагороду, тоді у неї виникає психологічна напруга. У такій ситуації необхідно мотивувати цього робітника, зняти напругу і для відновлення справедливості виправити дисбаланс. Можна також змінити обсяг робіт або

рівень заробітку.

Для виконання певної роботи працівник заздалегідь бере до уваги такі фактори: наскільки він спроможний упоратись з певним завданням (Чи можу я це зробити?); чи одержить він очікувану винагороду за виконану роботу (Якщо я її виконаю, то скільки я отримаю грошей?); чи відповідає така винагорода затраченій праці (Чи варто докладати зусиль?).

У практиці менеджменту і бізнесу існують основні теорії мотивації трудової діяльності: класична теорія мотивації; ієрархія потреб за Маслоу; теорія мотиваторів та гігієнічних факторів за Герцбергом; теорія мотивації за Мак-Клелландом; теорія очікувань; теорія справедливості тощо.

Класична теорія мотивації – це теорія, згідно якої гроші є єдиним стимулом до трудової діяльності. З цієї точки зору, люди – «економічні істоти», які працюють лише для того, щоб оплачувати їжу, одягу, житло. Працівники будуть отримувати більше грошей, якщо діятимуть в інтересах фірми.

Основні положення ієрархії потреб за американським психологом Маслоу: Потреби, що є чіткою п'ятирівневою ієрархічною структурою; після того, як потреба нижчого рівня задоволена, людина прагне до задоволення потреби більш високого рівня; коли ця потреба задовольняється її мотивуючий вплив припиняється.

Абрахам Маслоу визнавав, що люди мають різні потреби, які можна об'єднати у струнку організаційну побудову залежно від їх значущості, зокрема: фізіологічні потреби – це потреби в їжі, одяжі, житлі; потреба у безпеці та захисті – це потреба від фізіологічних потреб у майбутньому, наявність надійної роботи, можливість грошових накопичень, наявність системи медичного та соціального страхування, пенсійного забезпечення; соціальні потреби – це потреба у спілкуванні з людьми, підтримка з боку інших; потреба у повазі та визнанні – це потреба у самоповазі та особистих досягненнях, компетентності, потреба у визнанні з боку оточуючих отриманні відповідного статусу в суспільстві; потреба у самовираженні, самоутвердженні – це потреба розвитку, самореалізації своїх потенційних можливостей та зростання як особистості, усвідомлення значущості своєї роботи, відчуття задоволення від праці.

Оплата за кваліфікацію означає, що при освоєнні кожної нової спеціальності виконавець отримує надбавку до заробітної плати, при цьому отримані знання мають в тій чи іншій мірі застосовуватися в роботі. Така система вважається ефективною та перспективною.

Участь працівників у розподілі прибутку передбачає розподіл між ними податкового прибутку, отриманого в результаті підвищення продуктивності чи якості праці.

Висновки. Таким чином, основними методами мотиваційного впливу на персонал організації є такі: економічні (заробітна плата); психологічні заохочення (похвала, осуд, статус); цільові (чітка постановка цілей); партисипативні (колективне прийняття рішень, робота в команді); розширення і збагачення змісту роботи (нові проекти та технології); усунення негативних стимулів (позитивна мотивація без загроз); дисциплінарні (зауваження, догана, звільнення).

Список літератури:

1. Кодекс законів України про працю // Кодекси України: В 4 т. – К.: Право, 1997. – Т.4..
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В.Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. – 312 с.
4. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник./ Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І. – К.: ЦУЛ, 2003. – 272 с.

Науковий керівник: Синяєва Л.В., д.е.н., професор