

Чертюк В.В., 31 МН, 3 курс

Науковий керівник: к.е.н., доцент Шевчук О.Ю.

Таврійський державний агротехнологічний університет

vikyachertyuk123@gmail.com

Постановка проблеми. Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Саме тому питання удосконалення мотивації праці персоналу на підприємстві є актуальним і зумовило вибір теми дослідження, сформувало його мету і завдання.

Мета статті. Визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності на підприємствах та розробка основних напрямків і практичних рекомендацій щодо створення мотиваційного механізму, його ефективного розвитку, який би відповідав пріоритетам формування соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Основні матеріали дослідження. Основними складовими мотиваційного механізму на підприємстві є:

1) вдосконалення системи заробітної плати, надання можливостей працівникам брати участь у прибутках організації;

2) вдосконалення організації праці, що включає постановку цілей, розширення трудових функцій, збагачення праці, виробничу ротацію, застосування гнучких графіків, поліпшення умов праці.

Мотивацію необхідно розглядати: по-перше, як внутрішню психологічну установку людини на діяльність або бездіяльність, а по-друге, як функцію управління, що спрямована на забезпечення ефективної роботи персоналу.

На різних етапах ринкових перетворень мотиваційний механізм буде мати свою специфіку. Дієвість мотиваційного механізму може бути реалізована, перш за все, на основі його гнучкості, мобільності, поєднання мотивування працівників не лише на мікро-, але й макрорівнях. Зміни складних зв'язків елементів системи викликають відповідні зміни у системі мотивації.

Стимулювання принципове відрізняється від мотивування, тому що це один із засобів, за допомогою якого можна здійснити мотивацію. При цьому, чим вище рівень розвитку відносин в організації, тим рідше використовують цей засіб управління людьми.

Висновки. В основі мотивації та стимулювання праці лежить нерозривний зв'язок з біологічними і соціальними потребами людини. Мотивація робить поведінку людини цілеспрямованим і його метою буде те, що зможе привести до ліквідації випробується стану потреби в чому-небудь. Висока віддача від працівників можлива лише в тому випадку, якщо вони будуть зацікавлені в кінцевому результаті і будуть позитивно ставитися до виконуваної роботи. Це можливо лише тоді, коли процес роботи і кінцеві її результати дозволяють людині задовольнити найважливіші з його потреб.

Список використаних джерел:

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда. – К.: МЗУУП, 2004. – 196 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К.: «Кондор», – 2006. – 308 с.