

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Мартинова Н.О., студентка 21МН

Науковий керівник : Бочарова Н.О., к.е.н., доцент,

Таврійський державний агротехнологічний університет

Постановка проблеми. Важливою передумовою розвитку сучасного суспільства в умовах максимального використання нововведень та інновацій є особливе приділення уваги персоналу, що створює передумови для економічного зростання та конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства загалом, а також гарантує при цьому його економічну безпеку. У кожного працівника крім визначених умов трудової діяльності існують і свої особистісні мотиви та стимули, що спонукають до повсякденного виконання поставлених перед ним завдань. Через те, аналіз поведінки працівників вимагає застосування знань у поєднанні з досвідом, професійними навичками, освітнім рівнем, психологічним та матеріальним станом тощо.

Метою статті є обґрунтування теоретичних засад управління системою мотивації.

Основні матеріали дослідження. Формування різного роду концепцій мотивації супроводжувалось появою різноманітних форм та методів стимулювання. Так, зокрема, У. Гамільтон та Г. Емерсон основну увагу у своїх дослідженнях зосереджували на матеріальних стимулах, в той час як Ф. Тейлор справедливо запропонував здійснювати оплату праці працівників пропорційно до їх трудового внеску на основі розрахунку норм витрат часу на кожен вид операції. До прибічників нематеріальних методів стимулювання персоналу доцільно віднести А. Файоля, котрий визначав могутнім стимулом людської діяльності ініціативу; Д. Карнегі, дослідження котрого щодо методів та форм стимулювання персоналу ґрунтувались на заохоченні власних амбіцій; Е. Мейо, котрий виділяв наступні стимули: увагу та д. обре ставлення, приналежність до певної групи; Ф. Герцберга, котрий здійснив виокремлення наступних підходів щодо стимулювання працівника: досягнення та визнання успіху, роботи (зацікавленості до її змісту, можливості професійного зростання, відповідальності тощо). Крім того, існують прихильники змішаних форм та методів стимулювання, серед яких: О.В. Притула, Р.О. Ющенко, О.М. Баксалова, котрі серед складових забезпечення ефективного стимулювання працівників виділяли: систему оплати праці, що включає основну та додаткову заробітну плату, виплати компенсаційного та заохочувального характеру; соціальні гарантії, пільги; ротацію персоналу; покращання умов праці; участь працівників у власності підприємства, управління нею, а також у розподілі прибутку пропорційно виконаній роботі; регулювання робочого часу та відпочинку; формування та розвиток моральних якостей індивіда та морального клімату у колективі; особистісне та публічне визнання заслуг працівників.

Висновок. Отже, фактично взаємодія мотивів і стимулів є тим інструментом, який дозволяє реалізувати потреби працівника найбільш доцільним для нього способом – завдяки реалізації своїх здібностей, а також надає можливості керівникові формувати систему стимулювання праці персоналу, поєднавши, таким способом, в одне ціле цілі ефективного управління та підвищення інноваційної діяльності промисловим підприємством та мету трудової активності працівника.

Список використаних джерел

1. Баксалова О.М. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві / О.М. Баксалова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 194-197.

2. Біліченко О.С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності / О.С. Біліченко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2012. – № 4. – С. 119-125.