

Роль функції мотивації в підвищенні ефективності управління

Катерина Ліщук

*здобувачка спеціальності 075 «Маркетинг», КЕПІТ,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: lishchukki@krok.edu.ua*

Ганна Пазєєва

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: PazeevaA@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

Проблема мотивації на сьогодні є надзвичайно актуальною темою. Для крупного підприємства у складних економічних умовах удосконалення системи мотивації праці і збереження висококваліфікованих кадрів є однією з головних задач. Вироблення і активізація (мотивація) певної виробничої поведінки персоналу - одна з найважливіших задач, що стоять перед менеджментом. Серед комплексу проблем менеджменту особливу роль відіграє вдосконалення управління персоналом фірми. Задачею цієї області менеджменту є підвищення ефективності виробництва за рахунок різностороннього розвитку і розумного використання творчих сил людини, підвищення рівня його кваліфікації, компетентності, відповідальності, ініціативи.

Теоретичні питання сучасного розуміння механізмів мотивації закладено дослідниками різних часів, серед яких: А. Сміт, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг, М. Туган- Барановський, В. Вернадський, Ф. Хайєк, О. Чаянов, О. Гастєв та ін.

Мотивація праці включає в себе багато складових. Серед них: кадрова політика, взаєностосунки всередині колективу, соціально-психологічні аспекти управління. Ключове ж місце займає визначення способів підвищення продуктивності, шляхів росту творчої ініціативи, а також стимуляція і мотивація робітників [1].

Основні задачі мотивації:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам спілкування з колегами;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Мотивація спрямована на підвищення результативності праці окремого працівника та ефективність всього виробництва. Вона забезпечує зростання кваліфікації кадрів, стабілізує роботу всього колективу підприємства. У межах підприємства стимулом є будь який фактор (предмет, явище, процес, який тією чи іншою мірою детермінує (спонукає, спрямовує, підштовхує) трудову поведінку працівників. Для успішного управління людьми керівник повинен знати бажання своїх підлеглих, основні мотиви їх поведінки, відносини, важелі

впливу і можливі результати. В економічному словнику-довіднику за ред. С.В. Мочерного [2] подано таке визначення мотивації праці: «Мотивація трудова (від фр. *motif* – спонукальна причина, привід до будь-яких дій) – усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси та цілі. Мотивація трудова є складовим елементом управління. Оскільки в основі трудової діяльності людини лежать її потреби та інтереси, головними з яких є матеріальні, то для створення тривалих мотивів людини до праці необхідно впливати на розвиток її потреб, особистого інтересу та сприяти розкриттю творчих здібностей [2].

У працівника повинен бути внутрішній мотив – конкретна ціль, притаманна працівнику стосовно мотивації. На практиці працівникові достатньо мати суспільнокорисну мету з хоча б відносною цінністю, яка перегукувалася би з ідеями колективу підприємства. Проте така мета властива далеко не кожному працівнику. Імовірність прояву у людини мотиву безпосередньо залежить від умов її роботи, які створює керівництво. Існує два види мотивації – внутрішня і зовнішня. Внутрішня мотивація залежить від інтересу до діяльності, значущості виконуваної роботи, свободи дій, можливості реалізувати себе, а також розвивати свої вміння та здібності. Зовнішня мотивація формується під впливом таких зовнішніх факторів, як умови оплати праці, соціальні гарантії, можливість просування по службі, похвала або покарання керівника тощо. Основна їх мета – чинити сильний вплив, який не обов'язково повинен бути тривалим. Комплексний вплив факторів є більш ефективним і впливає як на зовнішню, так і на внутрішню мотивацію. Мета (особливо гідна) є тією іскрою, яка здатна пробудити величезну соціальну енергію людини, причому спрямованої дії. Але все ж однієї мети часом недостатньо. Комплекс обов'язкових якостей, здібностей, необхідних для виконання того чи іншого виду діяльності, ніхто не відміняв. Необхідно мати техніку вирішення завдань із проблеми, щоб не витратидаремно свої і чужі ресурси на «метод» пробі помилок. Адже чим більш достойною є мета, тим важче її досягти, тим більше часу і ресурсів йде на пошуки її вирішення. Потрібна кваліфікація і знання, бажання постійно збільшувати їх рівень. Важливе й уміння відстоювати свої ідеї і розробки. Таким чином, в основі мотивації персоналу лежать потреби [3].

В практиці американських фірм «Форд», «Дженерал Моторс» та інших використовуються різні методи мотивації праці. Багато з них пов'язані з матеріальним заохочуванням працівників. Часто використовують аналітичні системи заробітної платні, особливість яких – диференціальна оцінка в балах ступені складності праці з урахуванням кваліфікації працівників, фізичних зусиль, умов праці та інше.

При цьому змінна частина заробітної платні, яка виступає у формі винагороди за підвищення якості продукції, зріст виробництва праці, економію сировини дістає третини платні. Використовуючи різноманітні форми участі працівників в розподілі прибутку. Для вирішення виробничих задач формується коло працівників в залежності від їх внеску, в тому числі і в піднесенні виробництва

праці.

Однією з форм мотивації, яка зазнала широке застосування у практиці закордонних та вітчизняних підприємств, є використання гнучких графіків праці. В державних установах графства Оксфордшир (Великобританія) на початку 90-х років як експеримент була введена нова форма організації праці, яка надавала співпрацівникам значну ступінь волі – можливість працювати як на робочому місці так і дома, в залежності від конкретних обов'язків співпрацівника і домовленості між ним та його керівником.

В деяких випадках кількість годин, які працівник повинен проводити в установі, обговорюються заздалегідь. Можуть бути назначені конкретні години збору всіх співпрацівників підрозділу для обміну інформацією, доручення нових завдань. Такий режим рекомендується в першу чергу керівникам. Так, наприклад, контракт керівника бухгалтерії однієї з установ припускає наступний розклад робочого часу: 75% (30 годин у тиждень) – в установі, 25% (10 годин у тиждень) – вдома. Керівник бухгалтерії працює вдома майже тільки на комп'ютері, перевіряє цифрові данні фінансових документів, а в установі бере участь в нарадах та займається іншою роботою, яка потребує контактів з співпрацівниками. Здатність використати потенціал працівників залежить від умов праці та їх зацікавленості у належному виконанні своїх обов'язків, тобто від розвиненості системи мотивування на підприємстві [4].

Результати досліджень дають змогу стверджувати, що оптимальність системи мотивування і стимулювання працівників підприємства полягає у реалізації цілей підприємства шляхом забезпечення цілеспрямованого, систематизованого впливу вищого керівництва підприємства на рівень якості виконання працівниками своїх професійних обов'язків. Для того щоб забезпечити зацікавленість управлінського персоналу та інших працівників у реалізації ідей стосовно розвитку підприємства, необхідно створити умови для зацікавленості персоналу стійкому підвищенні результативності праці та забезпеченні життєздатності підприємства.

Ключові слова: мотивація; управління; ефективність управління; система; працівники.

Список використаних джерел

1. Журнал «Управление компанией». Мотивація персоналу щодо досягнення стратегічних цілей фірми. № 13-14, липень 2000 р.
2. Мочерний С.В. Економічний словник-довідник. Феміна, 1995. 368 с.
3. Андрушків Б.М., Кузьмін О.С. Основи менеджменту. Львів: Світ, 1995.
4. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 6. Т. 2. С. 178-181.