

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКА

Умовою існування й розвитку суспільства, як встановили класики політичної економії, є праця як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення життєвих потреб. Праця – це насамперед процес, який відбувається між людиною і природою, процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює його.

Процес праці являє собою складне соціально-економічне явище. Людина, виступаючи у процесі виробництва носієм живої праці, стає вирішальним фактором виробництва, тобто в процесі поєднання факторів виробництва складаються певні суспільні відносини з приводу самої праці, які дістали назву трудових відносин.

Трудові відносини – одна із сторін виробничих відносин. Однією із складових трудових відносин є мотивація праці учасників виробництва. Мотивація праці – основний компонент самосвідомості працівника, визначає його ставлення до праці, а отже, він працюватиме з більшою або меншою ефективністю, сподіваючись за свою працю отримати ті чи інші матеріальні або духовні блага для задоволення своїх потреб.

Таким чином, мотивація праці – це спонукання людини до виробничої чи невиробничої діяльності для задоволення своїх матеріально-побутових потреб і запитів. Мотивація до праці включає задоволення фізіологічних, матеріально-побутових, культурних потреб та здобуття певного іміджу в суспільстві. Вона зумовлена природною особливістю людини і перш за все необхідністю:

- а) забезпечення нормального фізіологічного існування;
- б) створення нормальних житлових, побутових та інших матеріальних умов життя;
- в) забезпечення умов для духовного розвитку особи;
- г) природного відтворення і продовження свого роду.

Таким чином мотивація – це спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або, іншими словами, на мотивах і стимулах. Внутрішні фактори (мотиви) пов'язані з формуванням особистості працівника, його освітою, культурою, ціннісними орієнтаціями, а також

умовами життя (у широкому значенні). Внутрішні мотиватори змушують працівника виконувати роботу з повною віддачею, докладати для цього усіх зусиль і вміння. Зовнішнє стимулювання працівника, спонукання його до результативної праці не єдиний спосіб впливу на нього, однак це необхідна умова одержання високого результату.

У своєму ставленні до роботи працівники, як правило, керуються кількома мотивами, але завжди якийсь один із них переважає. Це дає змогу виділити кілька типів мотивації працівників – патріотично мотивований, інструментально мотивований, професійно мотивований, господарсько мотивований, люмпенований працівник.

Патріотично мотивований працівник у своїй роботі керується ідеологічними, моральними чи патріотичними міркуваннями. Для нього головне моральні стимули і суспільне визнання його роботи, а матеріальні стимули посідають друге місце.

Інструментально мотивований працівник у своїй роботі в першу чергу цінує матеріальні стимули і вимагає, щоб його праця завжди оцінювалася справедливо.

Професійно мотивована людина у своїй роботі в першу чергу вбачає можливість реалізувати свої знання, вміння, довести кожному, що його професіоналізм дає змогу виконувати такі роботи, які іншим не під силу. Відмітними рисами такого працівника є почуття власної гідності, потрібності й прагнення досягти визнання колективом його професійних заслуг.

Господарська мотивація – одна із найстійкіших мотивацій. Вона притаманна людині-господарю, яка виконує свою роботу з максимальною віддачею, незалежна у своїх вчинках і судженнях та не претендує на досить високий рівень оплати праці, оскільки реально відчуває себе господарем. Його праця не потребує контролю, а тому такий тип мотиваційної поведінки найбільше відповідає ринковим умовам.

Люмпенований працівник – людина, яка фактично не має інтересу до роботи, до її результатів. У своїй практичній діяльності такий працівник, як правило, ухиляється від роботи і водночас прагне постійної уваги до себе, вимагає підвищення зарплатні, хоча його кваліфікаційний рівень низький, а також усіляких пільг і соціального захисту. Такий тип працівника найбільш поширений в умовах переходу до ринку, і він потребує "сильної руки" й перерозподілу багатства на свою користь.

Наукове осмислення психологічних мотивів поведінки людей у процесі праці дало змогу створити цілий ряд прагматичних моделей мотивації, які використовуються в практичній роботі управління економікою.

У науковій літературі стимули до праці діляться на 4 групи: матеріальні, моральні, духовні та умови праці. Мотиваційний механізм праці властивий кожній економічній системі. Він поряд із загальнолюдськими містить і специфічні елементи. Доходи серед факторів, що мотивують високо результативну працю, посідають одне з провідних місць.

Практично впливати на поведінку людини можливо через її потреби, такий вплив реалізується засобами мотивації праці. Загальнолюдські потреби прийнято класифікувати як первинні, котрі за своєю природою є фізіологічними і переважно успадковуються людиною, і вторинні, які в основі своїй психологічні і, як правило, набуваються досвідом.

Необхідність створення дієвого мотиваційного механізму зумовлена тим, що люди являють собою основу успішного досягнення поставленої мети та економічного використання ресурсів. Це аж ніяк не применшує значення основних засобів виробництва і нових технологій. Тому важливо виявити мотиви і стимули, що спонукають до ефективної праці.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Навч. посібник.-К.: КНЕУ, 2000.
2. Рябоконь В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку // Фінанси України. – 2001, №5. – С. 10-16.

Шпакович Б.М., ст.

(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

РЕЗЕРВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ АГРЕГАТНИЙ ЗАВОД»

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою