

досвіду, може дати нам вже в найближчому майбутньому підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці. При вирішенні проблеми доведення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму можливе зняття проблеми соціальної напруженості. А це, звичайно ж у комплексі з вирішенням ряду інших проблем в економіці нашої країни, може стати стимулом економічного підйому в майбутньому. Оскільки праця як ресурс підприємства впливає на усі результативні показники, які забезпечують ефективність діяльності, стійкість підприємства, його конкурентоспроможність.

Час диктує необхідність такої системи оплати, яка формувала б могутні стимули розвитку праці і виробництва. Якщо підприємство зацікавлене, щоб процес змін у оплаті праці був послідовним та прозорим, неможливо також приймати рішення без попереднього проведення досліджень результатів праці працівників. Таким чином, складові системи організації оплати праці є важливим компонентом забезпечення ефективності використання робочої сили та роботи підприємства в цілому, що становить основне багатство країни.

Література

1. Закон України «Про оплату праці», від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>
2. Божко В. М. Генеза правового регулювання оплати праці: монографія / В. М. Божко. – Полтава : Полтав. нац. ун-т ім. Ю. Кондратюка, 2010. – 399 с.
3. Божко В. Генеза правового регулювання оплати праці в Україні впродовж ХІХ–ХХ ст. / В. Божко // Вісник Акад. правових наук України. – 2010. – № 2 (61). – С. 133–142
4. Капліна Г.А. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень // Юридична Україна. – 2008. – №7(67)–с. 80–85.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
6. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень: Навч. Пос.. – К.: «Знання-Прес», 2000 – 514 с.
7. [Електронний ресурс]. Режим доступу : Mojazarplata.com.ua.
8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.dog.ua>

Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Проблема мотивації і стимулювання персоналу дуже актуальна в наш час, тому що з переходом України до ринкових умов господарювання питання мотивації праці виступило на перший план.

Існуючі за адміністративної економіки системи стимулювання персоналу підприємства виявилися неадекватними сучасним умовам. Зміни в політичній, економічній, соціальній сферах, що відбуваються в Україні, спрямовані на становлення нової економічної системи, заснованої на ринкових відносинах. Ключовою технологією ринкової економіки є мотивація.

Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення та розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин, створити “режим найбільшого сприяння” для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці.

У економічній літературі проблемам дослідження мотивації праці приділяється досить пильна увага як зарубіжними, так і українськими науковцями. Найбільш відомі дослідження з цих питань містять роботи А.М. Колот, А. Маршал, А. Сміт, М. Туган - Барановський, Г. Побережна, О. Байда, Р. Домінік, Ш. Ричиш, П. Мартин, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, Г. Кулікова, В. Лагутіна О. Кузьміна та ін. Проте, питання формування ефективного механізму на підприємстві залишаються актуальними.

Метою написання даної роботи є дослідження проблем мотивації праці, які виникають на сучасних підприємствах, пошук шляхів здатних стимулювати робітників до підвищення виробничих можливостей, розробка дієвих методів та механізмів заохочення персоналу до праці.

Ефективне управління нині неможливе без розуміння мотивів і потреб людини-працівника. Без раціонального та розумного використання стимулів до праці неможливо найкращим чином управляти підприємством, установою, організацією будь-якого рівня [4, с. 274]. Без знання проблеми мотивації та оцінки діяльності персоналу неможливо ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективності роботи організації.

Можна дати визначення, що мотивація праці – це внутрішні стимули окремої людини або групи людей до трудової діяльності [1, с. 264]. Вона є сукупністю внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до праці, зумовлюють поведінку, форму діяльності, надають спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей організації [2, с. 225].

Для всебічної характеристики поняття мотивації слід з'ясувати сутність основних категорій, які мають безпосереднє відношення до змісту і логіки поведінки людини в процесі трудової діяльності.

Вивчення складних теоретичних і прикладних проблем мотивації

розпочинається з розгляду категорії “потреби”. Потреби — це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестача чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і функціонування людини. У свідомості людини потреби перетворюються на інтерес або мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії. Мотив — це те, що породжує певні дії людини, він залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників [3, с. 496].

Розглянемо модель мотивації праці через потреби.



Рис. 1 Модель мотивації праці через потреби

Поведінка людини звичайно визначається не одним мотивом, а сукупністю їх. При цьому один з них може бути основним - провідним, а інші виконують функцію додаткової стимуляції. Безперечно, мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб [3, с.498].

Вітчизняна світова практика знає безліч способів впливу на мотивацію конкретної людини, до того ж кількість їх постійно зростає. В Україні вирішальну роль у якісних змінах мотивації працівників різних сфер діяльності можуть мати такі фактори, як підвищення ціни на робочу силу, удосконалення системи управління працею, реформування організації оплати праці [5, с. 199].

У світовій економіці під час формування моделей мотиваційних механізмів велика увага надається визначенню рівня оплати праці. Оплата праці – основна система мотивації – формується залежно від стажу роботи, кваліфікації та віку, інших факторів. В Україні рівень оплати праці в декілька разів нижчий не тільки від розвинутих держав світу, але й тих, що переходять до ринкової економіки.

Тому мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників.

Матеріальні мотиви, безумовно, відіграють важливу роль у визначенні трудової поведінки працівників, однак це не означає, що нематеріальні мотиви і стимули є другорядними. Сучасна практика господарювання незаперечно свідчить, що роль нематеріальних

мотивів і стимулів постійно зростає. На поведінку людей у процесі діяльності дедалі більший вплив має трудова мотивація. Остання породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Отже, йдеться про складову внутрішньої мотивації праці, про сукупність внутрішніх рушійних сил поведінки людини, що пов'язані з роботою як такою.

Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Велика роль у практиці трудової діяльності належить і статусній мотивації - прагненням людини посісти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою. Людині властиве прагнення до лідерства в колективі, до якомога вищого неофіційного статусу, бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером, користуватись авторитетом. Це формує передумови для розвитку потенційних здібностей, більш інтенсивної і продуктивної праці, творчого ставлення до неї.

Можна зробити висновок, що мотивація праці має величезне значення для ефективного функціонування підприємства, адже лише зацікавлені у своїй роботі працівники будуть якнайкраще виконувати свої обов'язки. На основі аналізу сучасного стану мотивації персоналу на підприємствах України, виявлено багато проблем і, щоб їх вирішити, потрібно поліпшити багато показників: підвищити зацікавленість працівників у їх роботі; здійснювати систематичну оцінку трудової діяльності; забезпечувати правильне співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітною платою; удосконалити законодавчу базу з питань оплати праці та підвищення відповідальності за несвоєчасну її виплату; розробити досконалу систему нематеріальних стимулів (програми залучення працівників до управління виробництвом, програми розвитку трудового потенціалу робочої сили, нетрадиційні форми організації робочого часу, програми реконструювання самого процесу праці, статусна мотивація); забезпечити працівників належними умовами та режимом праці.

Література

1. Економіка підприємства: Підручник (За ред. С.Ф. Покропівного) – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
2. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2004. – 272с.
3. Чухно А.А., Єщенко П.С. Основи економічної теорії. – Підручник. – К.: Вища школа, 2001. – 606с.
4. Ходаківський Є.І., Ю.В. Богоявленська, Грабар Т.П. Психологія управління. – Житомир : ЖДТУ, 2007. - 378 с.
5. Мончак З.В., Дуба С.Т. Проблеми мотивації праці та створення мотиваційного механізму / Науковий вісник. – 2009. - № 17. – С. 198-201.