

В залежності від даних мотиваційного моніторингу, який призначений відслідковувати зміну моделі поведінки працівників, зміну мотивів до праці, мають бути обрані певні технології мотиваційного впливу на людей. У виборі зазначених технологій доцільно враховувати фах, освіту, вік, нахили та здібності працівників, їх потреби та інтереси, особливості робочого місця, змістовність праці, досягнуті особисті результати, кар'єрне зростання тощо.

Розвиваючи наукову думку, визначаємо поняття «технології мотиваційного менеджменту» як набір прийомів, методів прогресивного впливу на трудову поведінку персоналу, вибір яких базується на ретельному вивченні потреб, інтересів, стану внутрішньої та зовнішньої мотивації, потребу визначення процедур та послідовності впливу на мотиви у сфері праці, розробка практичних заходів – на досягненнях сучасної науки і передової практики в питаннях мотивації персоналу. Серед сучасних технологій мотиваційного менеджменту – формування компенсаційного пакету, застосування гнучких тарифних моделей оплати праці, проектування заробітної плати на основі формування грейдів, побудова преміальних систем, бонусних програм на основі урахування індивідуальних результатів праці, запровадження програм участі персоналу в акціонерному капіталі тощо.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. Ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград : ПВД «Мавік», 2004. – 124 с.

Семикіна М.В., докт. екон. наук., професор
Куприянчик А.В. студентка
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У МЕНЕДЖМЕНТІ: СУТНІСТЬ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ

Мотивація персоналу до ефективної трудової діяльності залишається важливою проблемою, яку намагаються вирішувати менеджери на будь-якому підприємстві, шукаючи різноманітні методи впливу на трудову поведінку працівників. Для українських підприємств питання мотиваційного менеджменту набувають особливо важливого значення для пошуку невикористаних резервів зростання продуктивності праці, визначення шляхів економічного зростання та інноваційного розвитку[1].

Метою нашого дослідження є з'ясування та поглиблення сутності мотивації як складової менеджменту на підприємстві.

Огляд літератури показує, що проблематику мотивації в Україні досліджують Колот А.М., Костишина Т.А., Цимбалюк С.І., Куліков Г.Т. та інші.

Разом з тим, проблематика мотивації не втрачає свого актуального значення. На тлі економічних та соціальних негараздів вчені констатують кризу у розвитку вітчизняного мотиваційного менеджменту, потребу у продовженні вивчення мотивації та її механізмів для вироблення корисних для практиків рекомендацій.

Для практики діяльності менеджерів вітчизняних підприємств володіння методами мотивації персоналу має пріоритетне значення, адже без цього стає неможливим підвищення продуктивності праці персоналу, реалізація поставлених цілей в діяльності підприємства. Практичний досвід засвідчує, що ефективність мотивації персоналу на підприємстві залежить не лише від фінансових можливостей, а передусім від розуміння керівництвом сутності мотивації, її механізмів, впливових чинників, володіння сучасними технологіями мотиваційного менеджменту.

Звертаючись до наукових джерел, можна акцентувати увагу на тому, що в теорії менеджменту поняття «мотивація» використовується у двох основних смислових варіантах: по-перше, його можна інтерпретувати як комплекс мотивів, що визначають стан особистості – її схильність або несхильність до тих чи інших дій, вчинків і оцінок (це внутрішня мотивація працівника); по-друге, під мотивацією розуміють створення системи стимулів, що орієнтують людину на вибір тих видів і форм діяльності, певне ставлення до праці, які необхідні для досягнення цілей організації (це зовнішня мотивація)[1-4]. У широкому розумінні мотивація у сфері праці іноді визначається як детермінація трудової поведінки.

Більшість дослідників зазначеної проблематики розуміють мотивацію персоналу на підприємстві як зовнішній вплив на працівника за допомогою низки стимулів (цікава робота, прийнятна оплата праці, сприятливі умови праці, психологічний клімат тощо). З таким баченням погоджуємось. Проте можна було б поглибити це визначення, розглядаючи його через призму завдань менеджменту. На нашу думку, одне з визначень мотивації персоналу може бути таким: мотивація персоналу – це комплексний зовнішній вплив на працівника та його трудову поведінку з боку підприємства за допомогою низки різноманітних методів, соціально-економічних заходів та інструментів. Під останніми розуміємо розробку адекватної системи оплати праці та компенсаційної політики, належної організації робочих місць, нормування праці, психологічного клімату та ін. Сучасний досвід доводить, що більш дієвою стає мотивація у разі залучення можливостей соціального діалогу, колективно-договірного регулювання праці з метою забезпечення її продуктивності, зростання доходу працівників і доходу підприємства загалом.

Завдання мотивації персоналу є різноманітними в залежності від пріоритетів діяльності підприємства, змін на ринку, особливостей розвитку колективу. Передусім це такі завдання: формування мотивів до ефективної праці та прояву ініціативи, творчої активності; стимулювання прагнень до активної соціальної взаємодії; заохочення персоналу до постійного професійного розвитку; залучення персоналу до участі в управлінні, засвоєнні прийомів внутрішньо організаційного спілкування тощо. Досвід успішних підприємств доводить, що формування у керівників демократичних підходів до управління персоналом дуже часто залежить від опанування сучасними методами і технологіями мотиваційного менеджменту.

Для успішного вирішення завдань мотивації потрібен постійний моніторинг мотиваційних процесів та змін, які відбуваються в діяльності підприємства в

умовах мінливого конкурентного середовища [2; 4-6]. Розглядаючи мотивацію як процес, можна виділити в ньому декілька послідовних етапів: 1) виникнення потреб (людина відчуває, що їй чогось не вистачає); 2) після усвідомлення актуальних потреб людиною здійснюється пошук шляхів їх задоволення; 3) відбувається визначення цілей (напрямків) діяльності для задоволення потреб; 4) формування мотивів діяльності у певному напрямі; 5) виконання певних дій або певної діяльності, результатом якої стає задоволення потреби, отримання певного блага (матеріального, духовного); 6) отримання винагороди за певну працю. В разі задоволення від отриманої винагороди (задоволення потреби, досягнення цілей) сформовані мотиви закріплюються, що дозволяє надалі людині збільшувати трудову активність у цьому ж напрямі. Якщо ж реалізація потреби, отримана винагорода не є адекватними до витрачених трудових зусиль, виникає незадоволеність працею. До речі, останнє послаблює мотивацію до ефективної праці, хоча людина може і не припиняти роботу на підприємстві, це негативно відбивається на результатах праці. Особливості етапів процесу мотивації персоналу до ефективної праці не можна не враховувати у менеджменті підприємства.

Окрему увагу в умовах соціально-економічної нестабільності необхідно приділяти корпоративній культурі та створенню так званого мотиваційного клімату, тобто умов, що дозволяють згуртувати колектив заради отримання бажаного синергетичного ефекту від спільної діяльності у напрямі економічного та інноваційного розвитку підприємства.

Види мотиваційного клімату можуть бути різними, проте їх можна об'єднати загалом у два типи під умовними назвами «позитивна енергетика» і «негативна енергетика» (термін «енергетика» у даному випадку використовуємо з огляду можливості отримання синергетичного ефекту від процесу мотивації).

Мотиваційний клімат «позитивна енергетика» характеризується такими особливостями: своєчасне визначення і схвалення високих результатів роботи; урізноманітнення робіт, які дозволяють в повній мірі використовувати потенціал співробітника; високий рівень самостійності і відповідальності за роботу; постійна участь в прийнятті управлінських рішень, які стосуються роботи; постійне навчання і професійне зростання; постійні і добрі професійні і особисті стосунки зі співпрацівниками; довіра до працюючих в колективі; наочність трудових досягнень; високий статус посади; постійна інформованість колективу і високий рівень заробітної плати. Такі привабливі для персоналу риси мотиваційного клімату часто стають результатом активного соціального діалогу, тісної взаємодії менеджерів і профспілки, постійної уваги керівництва до завдань мотиваційного менеджменту.

Мотиваційний клімат «негативна енергетика» характеризується багатьма суперечностями, що руйнують мотивацію до ефективної праці та соціальної взаємодії: це постійне непорозуміння між працюючими в колективі; недостатня довіра до співпрацівників; погані побутові умови роботи; застаріле виробниче обладнання; відсутні можливості для навчання і професійного зростання; недостатня увага до працюючих з боку адміністрації; відсутність своєчасної оцінки праці; низький рівень соціальної та виробничої взаємодії; монотонність праці, вкрай низька оплата праці, що не дозволяє відтворювати трудовий потенціал на якісному рівні [3; 6]. Часто формування такого мотиваційного клімату свідчить про існуючі прорахунки в системі менеджменту на підприємстві,

кризу довіри до існуючих систем мотивації.

Варто окремо підкреслити, що для вибору ефективних методів мотивації на підприємстві важливо застосовувати індивідуальний підхід в оцінці потреб і результатів праці. Це необхідно для того, щоб зрозуміти актуальні потреби конкретної людини, з'ясувати, чому саме той чи інший працівник готовий чи неготовий виконувати трудові завдання, витрачаючи великі або менші трудові та творчі зусилля. Люди прагнуть домогтися більшого лише тоді, коли у них виникає сильна мотивація до забезпечення актуальних потреб. Розуміння цього дозволяє формувати наполегливість у досягненні цілей та досягати кращих трудових результатів, ніж це було раніше. Такі трудові прагнення працівників треба стимулювати економічно, соціально, психологічно. Водночас вибір засобів підтримки залежить не тільки від менеджерів та керівників, ресурсів підприємства, а й від згуртованості колективу, соціального діалогу, що, безперечно, впливає на мотиваційні процеси у сфері праці, пошук прийнятних методів мотивації персоналу.

Отже, мотивація персоналу є важливою складовою менеджменту підприємства. Менеджери підприємств мають приділяти велику увагу створенню підрозділів управління персоналом, спрямовуючи їх основну роботу на дієву мотивацію персоналу заради досягнення спільних цілей роботодавця і найманих працівників – успішної діяльності, що приносить конкурентні переваги, доход підприємству і його колективу, задоволеність роботою на підприємстві.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк К.: КНЕУ, 2011 - 397 с.
2. Моргунець О.Б. Менеджмент у сфері послуг / Навчальний посібник – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.
3. Рульєв В.А., Гудкевич С.О. Менеджмент/ Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.
4. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. Ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ «Мавік» 2004. – 124с.
5. Мотивація ефективної зайнятості пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, – Кіровоград : КОД, 2012 – 2016 с.
6. Семикіна М.В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища / М.В. Семикіна // Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління. 2011. – № 2 (2). – С. 118-126.

Бекас В.А.

Гончар А.В.

Хмельницьке територіальне відділення МАН України, Ліцей № 17
м.Хмельницький

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ПРОЦЕСІВ МЕТОДАМИ КОРЕЛЯЦІЙНОГО АНАЛІЗУ

Сучасна реальність пов'язана із численними явищами, сутність і особливості яких залежать від великої кількості факторів та передумов. З іншої сторони, кожне явище, яке відбувається, є передумовою, стимулом чи перешкодою наступних