

УДК 658.310.9

Шульженко І.В. канд. екон. наук., доцент

Полтавська державна аграрна академія

Павленко В.В., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»

Полтавська державна аграрна академія

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Управління мотивацією потребує зосередження уваги на проблемі створення ефективної системи управління персоналом, у якій формується необхідний рівень вмотивованості працівників до ефективної праці. При цьому необхідно враховувати певні особливості мотивації працівників у сучасному підприємстві. На це впливає низка чинників, зокрема структура мотиваційного механізму та структуризація факторів мотивації. Тому розглянемо значимість факторів мотивації організаційно-економічного, матеріально-технічного і соціально-психологічного змісту [1, с. 102].

Базуючись на дослідженнях науковців, зазначимо, що за нинішньої економічної ситуації домінує значення в системі мотиваційного механізму займає оплата праці. Висока мотиваційна дія зарплати пояснюється тим, що через її механізм забезпечуються першочергово необхідні для нормальної життєдіяльності людини потреби.

Спочатку розглянемо першу групу факторів - організаційно-економічні. Їхня важливість полягає у тому, що вони включають наступні складові:

- розвиток прогресивних форм організації виробництва і управління;
- розвиток нових форм господарювання, власності;
- раціональну структуру управління;
- регламентацію управління;
- планування і прогнозування робіт, нормування праці;
- ротацию керівних кадрів підприємства;
- організацію прогресивних систем матеріального стимулювання, оплати праці;

- правила внутрішнього трудового порядку, посадові інструкції, контракти з персоналом.

Не менш важливою є і друга група, це матеріально-технічні фактори. Вони також включають наступні складові:

- впровадження нових технологій і машин, обладнання, техніки, матеріалів;
- структуру інвестиційної політики, впровадження технічних засобів у сферу матеріального виробництва;
- розробку системи технічного забезпечення;
- впровадження інформаційно-комп'ютерної технології;
- безпеку трудової діяльності;
- культуру виробництва;
- охорону і поліпшення довкілля;
- застосування оргтехніки;
- використання новітніх наукових розробок.

І нарешті, розглянемо останню за переліком, а не за важливістю групу факторів, це соціально-психологічні. Зазначимо, що останнім часом, їхня роль постійно зростає в системі мотивації праці. Вона включає наступні складові:

- соціальні гарантії і блага;
- ідентифікація з цілями підприємства;
- психологічний клімат у колективі;
- участь працівників в управлінні;
- оцінка ділових і професійних якостей персоналу;
- інтелектуалізація і збагачення праці;
- моральне заохочення;
- гуманізація і соціалізація праці;
- стимулювання відповідальністю;
- самомотивація, консультування, тренінг;
- просторові і соціально-побутові умови;
- інформаційно-комунікативні чинники [2, с. 76].

Третя група включає в етику трудового життя ірраціональні елементи, пов'язані з емоціями, інтуїцією, підсвідомістю, специфікою сприйняття, самоаналізом тощо. Впровадження у виробництво нових засобів інформації, точної техніки, приладів, комп'ютерів несе в собі можливості для розвитку в людини масштабної логіки, нової культури праці, її оздоровлення, дисциплінованості мислення й точності реакцій, тобто сприяє

формуванню сенсорних, інтелектуальних і морально-вольових функцій. При цьому інтелектуалізація праці сприяє розвитку і самовдосконаленню працівника, тобто перспективу впровадження нових технологій і техніки у підприємстві доцільно проектувати під нову “модель” праці, яка ґрунтується на пріоритетності (при технологічній модернізації) альтернативної структурованої праці відповідно з конкуренцією працівників як працівників, які самореалізуються. Тобто, для кожної конкретної людини існує певна сукупність мотивів різного співвідношення, дія яких спонукає до трудової діяльності.

Для того, щоб розробляти систему стимулів у сучасній організації, необхідно здійснювати моніторинг стану мотивації працівників, ступінь використання в трудовому процесі їх трудового потенціалу. Для цього можна запропонувати систему постійної оперативної діагностики й оцінки мотивації в інтересах підвищення ефективності функціонування організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Хоменко І. М. Оцінка ефективності імплементації методів мотивації праці в системі управління персоналом машинобудівних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: «Економічні науки»*. Хмельницький: Вид-во ХНУ, 2011. Т. 1 (180). № 5. С. 102 – 105.
2. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері. – К.: ПАРАПАН, 2003. 322 с.