

Романів Світлана Романівна,

к.е.н., доцент Тернопільського національного економічного університету,

Україна

СУТЬ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Економічні зміни, які відбуваються в Україні, призводять до реальних змін у галузі оплати праці та її стимулювання. На нашу думку, аксіоматичним є тезис про те, що основою ефективного стимулювання є чітке дотримання принципу «кожному за працею». Однак легко проголосити вірність цьому принципу, але важко керуватися ним на практиці. Можна лише дивуватися передбачуваності соціолога-утопіста Фур'є, який стверджував, що Гордієв вузол соціетарного механізму – мистецтво вдовольнити кожного за працею та талантом [1, с.18].

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Мотивація персоналу включає такі складові як: мотивація трудової діяльності; мотивація стабільної та продуктивної зайнятості; мотивація розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивація володіння засобами виробництва і т.д. [2, с.98]. Мотивація трудової діяльності – складний, відносно стійкий процес, обумовлений певними особистими характеристиками людини, а також необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам діяльності. Тому мотивація – це процес спонукання людей до високоефективної праці з боку адміністрації чи органу управління виробництвом, пов'язаний із задоволенням потреб людей у матеріальних чи соціальних благах [3, с.263].

Чинники мотивації можна розділити на матеріальні і нематеріальні, адже недостатньо мотивувати співробітників лише за допомогою заробітної плати. Тому крім системи матеріального стимулювання, на підприємстві слід розробити додаткову систему нематеріальної мотивації працівників, зорієнтовану на задоволення їх психологічних і позаекономічних потреб.

Доцільно розрізняти позитивну і негативну мотивацію.

Позитивна мотивація спрямована на заохочення працівників за високі результати роботи (премія до зарплати, звання кращого співробітника та ін.). Негативна мотивація – це покарання за недосягнення якихось планів або за порушення дисципліни. При цьому основною метою покарання є не «помста» за неправильні дії підлеглого, а недопущення дій, які можуть принести шкоду підприємству [2, с.98].

У даний час в Україні мотивація персоналу полягає переважно у маніпулюванні заробітною платою : підприємства то збільшують, то зменшують платню працівників залежно від їх перебування на ринку. Лише великі підприємства висококваліфікованому персоналу, крім високої заробітної плати, пропонують соціальний пакет, який покриває частину витрат його життєдіяльності (медична страховка, доплата до відпускних, мобільні послуги тощо).

Підсумовуючи вищесказане слід стверджувати, що науково-обгрунтовані пропозиції у сфері організаційно-економічного забезпечення мотивації праці повинні бути направлені насамперед на посилення прозорості системи стимулювання та взаємозв'язку стратегії підприємства і системи винагород, розробку індивідуальних програм мотивації для найбільш цінних співробітників та узгодженість цілей підприємства із потребами персоналу відповідно.

Список використаних джерел

1. Васильєв, В. Деякі соціологічні уроки реформування оплати праці / В.Васильєв, О.Горобець // Наукові записки ТДПУ.–2002.–№10.– С.18-23.
2. Іванова, К. Сутність мотивації персоналу підприємства в умовах ЗЕД / К.Іванова // Матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції: «Актуальні проблеми економіки і управління в сучасних соціально-економічних умовах».- Дніпропетровськ, 2012.- С.98-99.
3. Сорока, Т. До питання мотивації трудової діяльності будівельно-виробничого персоналу / Т. Сорока // Наукові записки. – 2006. – №15. – С.263-265.