

України від 25.06.1991р. № 1264-XII – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1264-12>

4. Про благоустрій населених пунктів: Закон України від 06.09.2005р № 2807-IV – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2807-15>

Володимир БОДНАР

Тернопільський національний економічний університет, Україна

Наталія ЗАЛІЗНЯК

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Зміни, що відбуваються сьогодні в політичній, економічній та соціальних сферах України, спричинені змінами у політичній та економічній системах суспільства. При цьому кожному з учасників доводиться діяти в конкурентному середовищі, тобто опановувати, або вдосконалювати такий тип поведінки, який допоможе добитися максимального економічного ефекту при мінімальних витратах.

У міру розвитку суспільного виробництва дедалі очевиднішим стає фундаментальне значення людських ресурсів у розвитку цивілізації. Доведено економічною наукою і підтверджено практикою, що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина праці та її мотивація. Аксиомою вже стало визнання того, що ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її мотиваційними настановами та трудовою поведінкою.

У структурі трудової діяльності персоналу на будь-якому підприємстві особливо важливим компонентом має бути мотив. Мотив визначається як спонукання людини до активності, що пов'язана з намаганням задовольнити певні потреби. В організації трудової діяльності важливе значення має мотивація, під якою розуміємо систему чинників, що детермінують трудову поведінку працівника. Такими чинниками виступають потреби, мотиви, цілі та інтереси.

Вважаємо, що основним мотиваційним чинником мають бути потреби. Потреба як нестача чогось конкретного важливого для людини має стати мотивом поведінки. Однак потреба може стати мотивом тільки тоді, коли вона опосередкована процесом мотивації на підприємстві.

Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, в результаті яких ці потреби задовольняються або не задовольняються. При цьому свідомі дії завжди повинні бути спрямовані на досягнення певної мети, яка також усвідомлюється

людиною. Мотив у цьому разі виступає як причина постановки тих або інших завдань.

Узагальнивши існуючі погляди вчених, присвячених потребам та мотивам людини, ієрархію потреб визначаємо за такими блоками [3, с. 6]:

Перший блок потреб. Матеріальні потреби у харчуванні, одязі, житлі, збереженні здоров'я. Ці потреби є фундаментальними, первинними, елементарними, задовольнивши їх виникають інші. Цим потребам відповідають мотиви самозбереження, надбання. Мотив самозбереження ґрунтується на інстинкті самозбереження, проявляється у прагненні людини зберегти себе як біологічну істоту.

Другий блок потреб. Складні, соціалізовані потреби в гарантії безпеки власного становища і становища своїх нащадків, стабільності приватного статусу і статусу близького роду. Другому рівню потреб відповідають такі мотиви як надійність, надбання. Мотив надійності проявляється у прагненні зберегти незмінним становище, яке забезпечує існування, задоволення найважливіших для людей потреб.

Третій блок потреб. Потреба в реалізації інтелектуальних і фізичних можливостей індивіда, схильностей, наданих особі природою. Потреба в належності до якоїсь групи, товариства, співучасті в життєдіяльності групи, товариства, в об'єднанні з кимсь у такій групі, товаристві, а також потреба в дружбі та симпатії. Ці потреби з'являються після задоволення потреб в зміцненні становища індивіда, стабілізації його соціального середовища. Цьому рівню відповідають мотиви самостійності.

Четвертий блок потреб. Визнання з боку оточуючих, повага серед рівних у товаристві, дружбі, симпатії. Суб'єктивні потреби у самоповазі, впевненість у собі, незалежність, досягнення успіху, у підтримці власної репутації.

Внутрішньо властива суспільній природі людини потреба у змаганні є об'єктивною і спонукає її постійно порівнювати себе з іншими та стверджувати себе таким чином як особистість та індивідуальність. Звідси споконвічне прагнення соціалізованої особи набутти таких властивостей, які дають змогу їй перевершити досягнення інших, що і забезпечує збуджувальні мотиви трудової активності.

П'ятий блок потреб. Потреби у зростанні власного впливу, всебічного розвитку через творчість, у реалізації всіх індивідуальних здібностей власної особистості як вершини всіх потреб.

Мотивацію праці в широкому розумінні варто трактувати як це процес спонукання кожного працівника і всього трудового колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей

підприємства.

Сьогодні використовуються як моральні, так і матеріальні стимулюючі чинники. Моральне заохочення передбачає визначення трудових досягнень як групових так і індивідуальних представників трудових колективів [1].

Моральне стимулювання досягається поданням відповідної публічної інформації в різних формах та носіях, щодо кращих працівників.

Матеріальне стимулювання визначається як сукупність заходів, спрямованих на реалізацію економічних інтересів працівників, на забезпечення їх матеріальної зацікавленості в розвитку виробництва. Рівень оплати праці, який сформований на визначений час та відповідає соціальному визначенню розвитку відтворення робочої сили та мотиваційних чинників формує матеріальну зацікавленість персоналу сільськогосподарських підприємств взагалі, щодо галузевого та загального виробництва.

Отже, мотивація ефективної праці повинна займати одне з ключових місць у системі внутрішнього фірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових і інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень та ін., і представляє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості до праці, у досягненні високих її результатів.

Бібліографія

1. Колот А. М. : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Череп А. Стимулювання праці – необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва / А. Череп // Економіка, фінанси, право. – 2005. – №2. – С.7– 10.
3. Цимбалюк С. О. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування /С. О. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 3–10.

Ярослав БОЙКО

Тернопільський національний економічний університет, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сьогодні економічного зростання можна досягти насамперед за рахунок інвестицій у людину праці, що є ефективним способом