

Травінська Алла
ст. гр. УПЕПмз-21,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом та регіональної
економіки Острроверхов В.М.)

МОТИВАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

В умовах економічної кризи та інтеграції ринків праці, інтенсифікації процесів інформатизації в діяльності суспільства та підприємств, актуалізації інтелектуально-інноваційної побудови конкурентоспроможної економіки підвищуються роль та потреби якісної зміни мотивації управлінських кадрів, їх менталітету та мотиваційного механізму до трудової діяльності.

Економіка України щорічно втрачає значні обсяги коштів з причини неповного використання управлінських кадрів, а рівень продуктивності праці значно відстає від продуктивності праці в розвинених країнах. Причинами цього є неналежне впорядкування соціально-трудових відносин, незацікавленість управлінських кадрів підприємства у підвищенні продуктивності праці, недостатнє врахування нематеріальної складової мотивування та невідповідне до результатів матеріальне стимулювання управлінських кадрів.

Для забезпечення ефективності діяльності підприємства необхідні відповідальні, високоорганізовані та ініціативні управлінські кадри з прагненням до трудової самореалізації, професійного зростання, задоволеності від досягнутих результатів діяльності. Використання таких якостей управлінських кадрів неможливе лише за допомогою традиційних форм мотивації, жорсткого контролю і покарань. Тому прагнення керівництва в управлінні підприємством, досягненні цілей діяльності та отриманні високих результатів вимагає застосування якісно нових обґрунтованих підходів до розробки та застосування системного, комплексного і результативного мотиваційного механізму управління персоналом із урахуванням особливостей

підприємства.

В контексті ефективного управління мотивування трудової діяльності управлінських кадрів необхідно розрізнити поняття «система мотивування» та «мотиваційний механізм діяльності».

Систему мотивування управлінських кадрів можна розглядати як комплекс складових підсистем, які містять згруповані у певному порядку мотиви. С. Й. Вовканич зазначає, що «...найчастіше виділяють три-чотири групи мотивів як складові ланки системи: матеріального, соціального та духовно-інтелектуального характеру. Параметри системи, як правило, є сталими» [1, с. 49].

На нашу думку, мотиваційний механізм управлінських кадрів включає комплекс економічних важелів і засобів соціального і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці або посилюють їх. Механізм мотивування праці управлінських кадрів змінюється в часі і просторі, мобільний, ним можна управляти з метою посилення мотивування праці і навіть викликати до дії нові мотиви.

Вважаємо, що механізм мотивування трудової діяльності управлінських кадрів повинен базуватися на комплексі організаційно-економічних, правових, соціально-психологічних важелів, засобах та інструментах, що забезпечують формування або стимулювання мотивів трудової активності управлінських кадрів (рис.1).

Л. Шевчук характеризує трудове мотиваційне поле як особливу форму простору (з врахуванням природно-ресурсної, політичної, економічної, соціально-економічної ситуації), яка обумовлює спонукальні причини, рушійні сили поведінки працівника; це трудове мотиваційне поле змінне в часі, йому притаманні як динамізм, так і інерція [2, с. 57].

На нашу думку, побудова механізму мотивування управлінських кадрів повинна спиратися на комплекс принципів, які визначають його структуру, завдання, цілі і послідовність формування.



Рис. 1. Схема механізму мотивування трудової діяльності управлінських кадрів

На основі вивчення літературних джерел цей комплекс принципів виглядає наступним чином:

- мотивування людини визначається її потребами;
- потреби людини можна структурувати на певні ієрархічні групи, кожна з яких доповнює процес формування сукупного мотивування людини, створює індивідуальне мотивування;

- кожна з груп потреб характеризується двома основними показниками: інтенсивністю та важливістю. Інтенсивність визначається кількістю благ, необхідних для задоволення даної групи потреб, а важливість – пріоритетністю задоволення потреб даної групи порівняно задоволенням потреб інших груп. Ці показники можуть бути виражені в кількісній формі, що також буде підґрунтям для побудови математичної моделі мотивування;

- залежність сукупного мотивування від груп потреб (мотивуючих факторів) має прямий характер, тобто, чим вищою є інтенсивність і/чи

важливість даної групи потреб, тим вищим є сукупне мотивування;

- потреби кожної групи задовольняються відповідними характерними тільки для цієї групи засобами. Засоби (матеріальні, нематеріальні чи абстрактні блага), що задовольняють потреби однієї групи, можуть бути використані для задоволення потреб різних груп, так само, як різні групи потреб спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення різних цілей.

Отже, формування мотиваційного механізму управлінських кадрів є складним багатоаспектним процесом – від побудови найпростіших систем матеріального стимулювання до побудови й організації функціонування власне механізму мотиваційного управління як складової частини загального механізму управління підприємством.

Література:

1. *Вовканич С. Й. Активізація наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку / С. Й. Вовканич, О. Т. Риндзак. – Львів : ІРД НАН України, 2010. – 186 с.*
2. *Шевчук Л. Т. Трудове мотиваційне поле і його значення для раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону / Л. Т. Шевчук // Тези доповідей респ. наук. практичної конференції / Міністерство економіки України, Луцьк. – 2012. – 56-59 с.*

Федик Зоряна
ст. гр. МОА-31,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник:
к.е.н., доцент Овсянюк-Бердадіна О. Ф.)

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Неодмінною умовою рентабельної діяльності будь-якої господарюючої одиниці є формування у достатньому обсязі фінансових ресурсів, капіталу, їх раціональний розподіл і використання. Дефіцит фінансових ресурсів негативно впливає як на виробничу, так і на фінансову діяльність підприємств, зумовлюючи зменшення можливостей фінансування дальшого їх розвитку, зменшення надходжень до бюджету, виникнення та зріст заборгованостей