

*персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» // Науковий вісник ПУЕТ № 6 (62) Полтава: ПУЕТ, 2015. – С. 48–55.*

*3. Майлз Дауні. Ефективний коучинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.sapanet.ru/Lab\\_Dauni.pdf](http://www.sapanet.ru/Lab_Dauni.pdf).*

**Віталій БАЩУК**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Кондрацька Л. П.

Тернопільський національний

економічний університет

## **МОТИВАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ РИНКОВИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

В умовах ринкової економіки відносини між персоналом підприємства і його керівництвом будуються на новій основі. Мета керівництва – успіх на ринку і, відповідно, одержання прибутку. Мета персоналу підприємства – одержання матеріальної винагороди і задоволення від роботи. У знаходженні компромісу між очікуваннями персоналу підприємства та його керівництва і є суть стимулювання персоналу. З розвитком соціальних відносин у суспільстві змінюються й потреби персоналу підприємства. У сучасній економіці крім матеріального фактора велике значення мають моральні стимули.

Термін «мотив» в економічній літературі трактується по-різному, але найчастіше як усвідомлене спонукання особи до дії. Найбільш плідним поглядом на сутність мотивів є той, де мотив розглядається у контексті відображення вияву потреб. У свою чергу, потреби – це відчуття фізіологічного, соціального чи психологічного дискомфорту, нестачі чогось; це потреба у чомусь для створення і підтримки нормальних умов життя і функціонування людини. Правомірним є трактування потреб як стану нерівноваги, дефіциту, на усунення якого спрямовані дії людини.

Базовим у теорії мотивації є поняття «стимул», яке можна визначити як зовнішнє спонукання, що має цільову спрямованість. Стимулювати – означає спонукати до цільової дії, давати поштовх ззовні.

Мотиви і стимули спонукають до дії і це їх об'єднує. Відмінності між ними залежать від факторів, які визначають причини, що спонукають до дії. Стимул зумовлюється інтересом, який виступає як форма реалізації потреб, тобто інтерес – це конкретизовані потреби. Основу мотиву може складати як інтерес (вигода, підвищення по службі), так і адміністративне рішення (наказ, розпорядження) чи інша причина (відчуття обов'язку, страху, відповідальності). Тому поняття мотиву є ширшим від поняття стимулу. Перше включає в себе друге як основну складову частину. Стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею.

Відносно змісту мотивації єдності поглядів немає. Наприклад, О.С. Виханський та А.І. Наумов визначають її як силу, яка спонукає працівника до дії. При цьому залишаються поза увагою шляхи досягнення людської активності. Інші вчені вважають мотивацію процесом управлінської діяльності, спрямованої на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства

чи організації [1]. Такий підхід недостатньо враховує потреби й інтереси працівників. М.Х. Мескон тлумачить поняття мотивації як процес спонукання себе та інших до діяльності з метою досягнення особистих цілей та цілей організації. Недоліком формулювання є неточне визначення суб'єкта мотивації та засобів, які використовуються для здійснення впливу.

На нашу думку, найбільш прийнятним є визначення П.Т. Саблука та О.А. Бугуцького, що «мотивація – це спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах, або, іншими словами, на мотивах і стимулах. Це спонукання людини до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей виробництва» [1, с. 59].

Слід пам'ятати, що будь-які зміни в діяльності підприємства, не залежно від ступеня ефективності прийняття рішень «на папері», не будуть впроваджені «в життя» без відповідної мотивації персоналу підприємства. Тому при розробці системи управління персоналом особливу увагу потрібно приділити системі мотивації, умовно її поділяють на шість послідовних стадій:

- перша стадія пов'язана з наявністю чи виникненням певних фізіологічних, психологічних або соціальних потреб;
- друга стадія пов'язана з пошуком можливих шляхів задоволення певної потреби;
- третя стадія - визначення напрямку дій людини;
- на четвертій стадії витрачаються зусилля на виконання дії, що задовольняє певні потреби. На цій стадії може відбуватися коригування цілей;
- п'ята стадія - одержання винагороди за виконання дії;
- на останній стадії людина або припиняє діяльність до появи нової потреби, або продовжує шукати можливості задоволення потреби.

Сучасна практика українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації, спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висувуються самореалізація і саморозвиток.

Варто зазначити, що через складну економічну ситуацію дуже важко встановити високу платню, тому особливу увагу треба приділити і нематеріальному стимулюванню праці, становлячи гнучку систему пільг для робітників, гуманізуючи працю.

Таким чином, основною метою сучасної мотивації праці є активізація людської свідомості у напрямку усвідомленого самокоригування працівником своєї трудової поведінки для отримання результату, у якому зацікавлений як сам працівник, так й роботодавець [2]. Бажаним підсумком трудової діяльності кожен індивід на певному етапі свого професійного розвитку вважає різні результати: від поліпшення матеріального добробуту родини до самореалізації. Причому за останні роки спостерігається підсилення саме соціально-психологічних інтересів, які задовольняються через здійснення трудової діяльності. Матеріальні мотиви, які традиційно вважалися домінуючими у визначенні трудової поведінки працівників, сьогодні не в змозі повністю розкрити потенціал працівників, але ж при цьому, на наш погляд, є ключовими в системі мотивації праці.

### **Список використаних джерел**

1. Мотивація праці та формування ринку робочої сили (За ред. П.Т. Саблука, О. А. Бугуцького). – К.: Урожай. – 2013. – 356 с.
2. Швабій К. І. Довгострокова тенденція розподілу доходів населення України / К. І. Швабій // *Фінанси України*. – 2010. – № 1. – С. 77-79.
3. Колос О.М. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці у сільському господарстві Львівської області // *Науковий вісник ЛНУ ВМ та БТ ім. С.З. Гжицького*, т. 9, № 4 (35), Львів, 2007. – С. 117-122.
4. Іляш О.І., Капериз М.В. Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства // *Економіка, планування і управління галузі: Науковий вісник НЛТУ України*. – 2011. – Вип. 21.2. – С. 167–171.
5. Кушнерик О.В. Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві // *Вісник університету «Україна»*. – 2012. – №15. – С. 98–103.

**Валентина БЄЛЯЄВА**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний  
економічний університет

### **ЯК ЗНАЙТИ РОБОТУ СВОЄЇ МРІЇ?**

**Окреслення проблеми в загальному вигляді.** Ми хочемо, щоб наша робота робила нас щасливими! Про це свідчать усі соціологічні опитування: якщо вже ми проводимо на робочому місці мало не половину життя, значить, варто докласти зусиль і знайти таке заняття, за яким не будемо втрачати дорогоцінний час даремно. Задяки підвищенню кваліфікації у різних сферах людської діяльності відбувається зміна посад, виду занять та робіт. Найбільшого успіху досягає той, хто має кар'єрне зростання та є професіоналом. Якщо проаналізувати ситуацію на ринку праці, то побачимо, що часто стають реальністю нові спеціальності й через це посилюється проблема вибору роботи.

Як стверджує О. Дяків, «...нині на ринку праці намітилась очевидна тенденція пошуку ефективних шляхів працевлаштування випускників вищого навчального закладу. У зв'язку з цим підвищується їх особиста активність, яка дає змогу просунути свої послуги до роботодавця» [3, с. 38].

Метою дослідження є розгляд проблем, через які виникають труднощі з працевлаштуванням.

Почати слід із себе. Варто не звинувачувати весь навколишній світ, а зайнятися самоаналізом. Це дасть чітке уявлення про себе, свої можливості, навички і бажання. Також доцільно визначити свої пріоритети: що у майбутній роботі для мене найважливіше – гроші, стабільність, соціальний статус, можливість спілкуватися з людьми, подорожувати, розпоряджатися своїм вільним часом, рости по службі або дізнаватися щось нове? Цей список можна впорядкувати від найважливішого пріоритету до найменш важливого.

Наступним кроком є вивчення ринку пропозицій: яка ситуація у тій сфері, що мене цікавить? Якими є середня заробітна плата, останні важливі події,