

Економіка та управління господарським комплексом: теорія і практика сучасності: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. ( м. Луганськ, 27 березня 2014 р. ). – Луганськ, 2014. – С. 37–40

## ПРОБЛЕМИ ПОШУКУ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

*Шильнікова З.М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
м. Луганськ, Україна*

Мотивація ефективної праці працівників займає одне з ключових місць у системі внутрішньо фірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси працівників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів.

Іноді мотивація стає проблемою тільки стосовно конкретних працівників. У цьому випадку доцільним буде скористатися прийомами орієнтованими на працівників. Якщо справи в організації йдуть добре і більшість її працівників працюють з високою віддачею і цілком задоволені, керівництву, можливо, буде корисним застосувати індивідуальний підхід до «невмотивованих» працівників. Деяким людям, обтяженим фізичними недугами або емоційними проблемами, може знадобитися фахова допомога. Але для здорової людини існує широкий набір різноманітних прийомів мотивації, що дозволяють йому реалізувати свій виробничий потенціал. Це - постановка цілей, модифікація поведінки і перепідготовка [2].

Деяких робітників можна успішно стимулювати з допомогою чітких і досяжних цілей. Так, керівники мають великі шанси досягти успіху, якщо вони точно знають, з чого складається цей успіх: те ж саме вірно і для

окремих працівників. Сутність використання постановки цілей у якості засобу мотивації полягає в тому, що робітникам «дозволяють» брати участь у визначенні їхніх власних задач.

Секрет використання постановки цілей у якості засобу мотивації полягає в тому, що робітникам «дозволяють» брати участь у визначенні їхніх власних задач. Якщо цілі нав'язуються зверху, усі переваги цього підходу, а саме «включення в гру» людських потреб вищих рівнів, будуть втрачені і робітники будуть почувати, що хтось маніпулює ними. Більш того, дуже важливо, щоб у цю систему був «умонтований» зворотній зв'язок: тоді люди будуть знати, чи досягають вони в дійсності своїх цілей [1].

Ідея, що лежить в основі модифікації поведінки, дуже проста: варто заохочувати бажані дії і не заохочувати небажані. Відомо, що похвала і визнання набагато більш важливі для одержання бажаного результату, ніж несхвалення (виражається воно у формі глузування, сарказму або догани).

Якщо велика кількість працівників в одному відділі або на робочих місцях певного типу відчують проблеми, пов'язані з мотивацією, є ймовірність, що причина криється в самій роботі. У цьому випадку кращий засіб збільшити віддачу - знайти спосіб зміни структури роботи, а не поведінки працівників [3].

Коли підприємство постійно стикається з проблемами, пов'язаними з мотивацією, такими як загальне зниження продуктивності праці і високої плинності кадрів, тут потрібні більш рішучі заходи. У цьому випадку доцільним буде застосувати прийоми, орієнтовані на організацію. Вищому керівництву підприємства, можливо, прийдеться переглянути цілі, стратегію і культуру організації, щоб повернути її в більш благополучний стан. Такі зміни торкаються всіх працюючих у підприємства, і немає ніякої гарантії, що вони виявляться корисними. Але якщо вони спрацюють, усі, кому вдасться «пережити» період змін, набудуть нового відчуття цілі і

приналежності до команди, що, безсумнівно, є потужним засобом мотивації.

Більшість методів мотивації, орієнтованих на організацію, потрапляють в одну категорію: розширення повноважень працівників, тобто більш інтенсивне залучення їх у діяльність підприємства і надання великих можливостей для участі в прийнятті рішень. Це накладає на працівників більше обов'язків і вимагає від них більшої відповідальності за результати роботи організації

Сучасна модель управління підприємством має включати механізм ефективної трудової мотивації, який дозволив би поєднувати стратегічну ціль організації з потребами та інтересами робітників, взаємоузгоджуючи різні форми стимулювання зі складністю й результативністю праці, об'єктивно оцінюючи працездатність, знання, досвід, можливості працівників, створюючи умови реалізації й розвитку трудового потенціалу персоналу, систему гнучкої адаптації працівників до ринкової кон'юнктури, наближуючи інтереси підприємства до інтересів працівників і навпаки.

У загальній системі механізму господарювання важливе значення займає організаційно-економічний механізм регулювання мотивації трудової діяльності персоналу, який є складовою системою взаємодії елементів і методів впливу на оптимізацію політики соціального захисту працівників підприємства шляхом використання економічних, соціально-психологічних та адміністративних методів мотивації персоналу.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників. Підвищення значення трудових і статусних мотивів не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів і стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства.

*Список літератури:*

1. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л.Безтелесна, Г.Міщук, С.Мартинюк // Україна: аспекти праці. - 2006. - №1. - С.42-48.

2. Караваєв І.М. Найтрадиційніший вид мотивації: порядок преміювання працівників підприємства / І.О. Караваєва // Бізнес-консультант. - 2007. - №1. - С.32-33.

3. Попова О.Ю. Особливості управління системою мотивування в процесі стратегічного управління підприємством / О.Ю.Попова // Економіка. - 2006. - №12. - С.47 - 49.