

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Реалії сьогодення свідчать, що найважливішим етапом підвищення рівня інтелектуалізації підприємств для країни є оволодіння найсучаснішими інструментами побудови ефективного мотиваційного механізму підвищення результативності праці персоналу. Процес створення стійкого мотиваційного механізму повинен спиратись на вже наявну систему матеріального та нематеріального стимулювання. Головні мотиватори праці, які заклали основи її дослідження, були обґрунтовані зарубіжними вченими В.Врумом, Ф.Герцбергом, А.Маслоу, Е.Мейо, А.Смітом, Ф.Тейлором та багатьма іншими. Вагомий внесок у вивчення напрямів підвищення ефективності та вдосконалення мотиваційного механізму та інноваційної діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації економіки здійснено такими вітчизняними економістами, як: В. Гарячук, Г. Швиданенко, О. Ніколайчук, К. Ковальська, Т. Овчаренко, М. Семикіна, О. Кузьмін, О. Петіна, О. Бакуліна, І. Татомир, О. Сем'ян, С. Кіс, К. Хаврова, К. Субоч.

Для успішного вирішення комплексу завдань з формування мотиваційного механізму підвищення результативності праці персоналу в умовах інформаційного суспільства, на підприємствах повинні будуватися гнучкі механізми керування діяльністю колективів [1]. Такі механізми повинні формуватися з урахуванням адаптивних підходів, що обґрунтовуються відповідно до теорій з мотивації до праці, теорій управління персоналом. До принципів особливостей цих підходів, що повинні врахувати відмінність економічних відносин в Україні, належать, зокрема, створення мотиваційного механізму більш ефективної діяльності колективів, окремих їх членів, навіть в умовах низького рівня заробітної плати, затримки з її виплатою, відсутності суспільних фондів споживання.

Важливо враховувати і новизну у стосунках між найманими працівниками і роботодавцями, що вноситься новими політичними силами України через відповідні положення нормативно-правових актів. Взагалі, цей механізм має також будуватися, враховуючи, що більшість працівників за умови росту стимулу підвищують свій трудовий вклад у виробництво для того, щоб покращити результативність виробництва й отримати усе більшу частку від зростаючих доходів підприємства, отже, мати ресурси для задоволення своїх потреб у зростаючих розмірах, з удосконаленням їх структури, на більш високому рівні. Правда, кожний працівник у відношенні до праці має свої особливості. Ці особливості своєрідно відбивають різні теорії з мотивації до праці. Отже, можна вважати, що в літературних джерелах не розроблено широкого кола питань, що стосуються мотиваційного механізму трудової діяльності людини. В їхніх роботах не розглядається мотиваційний механізм під кутом задоволення потреб людини.

Мотиваційний механізм трудової діяльності людини - це надто складна структура, що включає психологічні, трудові, правові, соціальні, економічні, організаційні та іншого роду елементи управління, а також систему зв'язків між ними, що створюють динамічну структуру управління поведінкою людини як продуктивної сили виробництва, як споживача його продукту. Мотивації, як стимул до праці, що виконується з метою отримання частини її продукту, є основним елементом цього мотиваційного механізму [2, с. 144].

Для управління трудовою діяльністю колективів пропонується запровадити мотиваційний моніторинг, який є актуальним для більшості організацій, оскільки на сьогодні вивчення потреб, інтересів мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється на Україні

епізодично, вкрай поверхнево. За таких умов чинні на підприємствах системи матеріальної й нематеріальної мотивації приречені на низьку ефективність. Слід визначити як наукову проблему створення теорії мотивації трудової діяльності людини. Серед наукових розробок має зайняти належне місце обґрунтування критеріїв, які б дозволили оцінювати вплив окремих елементів механізму на вибір людини щодо своєї праці.

Список використаної літератури

1. Сергієнко Т.І. Мотиваційні механізми стимулювання праці персоналу / Т.І.Сергієнко // Євроінтеграційна політика України в умовах глобалізації. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 21-23 листопада 2012 року / За ред. д.ф.н., проф. Воронкової В.Г. – Запоріжжя, ЗДІА, 2012. – 260с.
2. Сергієнко Т.І. Місце і роль мотивації в системі управління персоналом / Т.І.Сергієнко // Збірник доповідей учасників XXXV Міжнародної науково-технічної конференції молоді ВАТ "Запоріжсталь". Запоріжжя, 2008. – С.144-145.