

Колосова Н. О., магістрант гр. МЕН-17-1мд,
Сергієнко Т. І, доц., к.п.н. – науковий керівник

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКУ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Удосконалення мотивації праці та її трансформації на підприємстві в умовах ринку визначається необхідністю пошуків нових мотиваційних механізмів, нових чинників і напрямків мотиваційного стимулювання з метою підвищення соціально-економічної ефективності трудової діяльності. Цій темі присвячено чимало наукових праць, набутий багаторічний досвід в практиці нашої країни та за кордоном. Проблеми удосконалення мотивації праці персоналу вченими розглядаються вже не одне десятиріччя. Значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили такі вчені, як Ф. Герцберг, А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Л. Портер, А. Врум, а також, вітчизняні фахівці такі, як В. Воронкова, А. Беліченко, О. Богуцько, О. Попов, В. Шахов, М. Вольський, Т. Степанов та інші.

З давніх-давен люди, які мали підлеглих, використовували різноманітні способи заохочення до праці, для підвищення працездатності та якості виконуваної роботи. Вчені намагалися зрозуміти, який спосіб та метод мотивації праці являється найефективнішим. Всі люди працюють заради особової мети. Одні прагнуть до матеріальних цінностей, інші – до признання та поваги серед спільноти, а деяким – просто подобається та справа, якою вони займаються. Але, в кожному випадку потрібна неабияка мотивація.

Мотивація праці – це процес спонукання, стимулювання себе чи інших (окремої людини чи групи людей) до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети чи мети організації. Система мотивації узгоджує різноманітні інтереси найманих робітників та роботодавців. Процес мотивації складається з потреби та мотивів. Потреби являють собою внутрішні спонукання до дії, а мотив дозволяє особистості реалізовувати на практиці всі її здатності з певним рівнем ефективності [1].

Механізм мотивації праці включає комплекс економічних стимулів та засобів соціального і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці або підсилюють їх. Механізм мотивації праці змінний у часі та просторі, мобільний. Ним можна управляти з метою посилення мотивації праці чи навіть викликати до дії зовсім нові мотиви [2]. Удосконалення механізмів мотивації праці на підприємстві в умовах ринку включає перелік стимулюючих систем, а саме: 1) заробітна плата; 2) бонуси; 3) участь у прибутках; 4) оплата транспортних витрат або обслуговування власним транспортом; 5) ощадні фонди; 6) трудове або організаційне стимулювання; 7) стимулювання, що регулює поведінку працівника на основі вираження суспільного визнання; та ін. [3].

Таким чином, мотивація – неперервний і циклічний процес, оскільки потреби завжди є, і людина прагне їх задовольнити. Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації персоналу. Система мотивації праці має бути гнучкою.

Література:

1. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навчальний посібник / В.Г. Воронкова та інші [За заг. ред. В.Г. Воронкової]. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
2. Електронний ресурс // Режим доступу – http://pidruchniki.com/82207/ekonomika/motivatsiya_trudovoyi_diyalnosti_pratsivnikiv
3. 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.